

Weitere Themen dieser Ausgabe Consulting-Vertrag im Polnischen Recht · Konferenzbericht: Diskriminierung in Polen und Deutschland – Recht und Wirklichkeit · Dolmetschen bei der Polizei. Zur Problematik des Einsatzes unqualifizierter Dolmetscher.



Die Europäische Genossenschaft – eine Handelsgesellschaft oder eine Genossenschaft?

» Seite 7



Anmerkungen zu normativen Merkmalen der Totschlagsvarianten des polnischen Strafrechts

» Seite 16



BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

– nähern sich deutsches und
polnisches Arbeitsrecht einander an?

Befristete Arbeitsverträge sind ein bei deutschen sowie polnischen Arbeitgebern sehr beliebtes Rechtsinstrument. Sie ermöglichen eine für Arbeitgeber flexible Gestaltung der Belegschaftsstruktur einer Firma und vereinfachen die freie Auswahl der Arbeitnehmer.



Inhalt

Nr. 2/2014



04 Befristete Arbeitsverträge – nähern sich deutsches und polnisches Arbeitsrecht einander an?

Igor Stenzel, Hanna Rosiak

07 Die Europäische Genossenschaft – eine Handelsgesellschaft oder eine Genossenschaft?

Robert Pakla

12 Consulting-Vertrag im Polnischen Recht

Olga Hałub

16 Anmerkungen zu normativen Merkmalen der Totschlagsvarianten des polnischen Strafrechts

Joanna Brzezińska

20 Buchrezension
Małgorzata Stanek: Dolmetschen bei der Polizei. Zur Problematik des Einsatzes unqualifizierter Dolmetscher. TRANSÜD Arbeiten zur Theorie und Praxis des Übersetzens und Dolmetschens

Artur Dariusz Kubacki



22 Konferenzbericht: Diskriminierung in Polen und Deutschland – Recht und Wirklichkeit

Agata Adamowicz

25 Praktikantenaustausch

Suplement w języku polskim

26 Umowy na czas określony – zbliżanie się polskiego i niemieckiego systemu prawnego w zakresie regulacji prawa pracy?

Igor Stenzel, Hanna Rosiak

Suplement w języku polskim

29 Spółdzielnia Europejska – spółka prawa handlowego czy spółdzielnia typu podstawowego?

Robert Pakla

26 Impressum

DR. IGOR STENZEL, HANNA ROSIAK, LL.M

Befristete Arbeitsverträge

– nähern sich deutsches und polnisches Arbeitsrecht einander an?



© mast3r

Einführung

Befristete Arbeitsverträge sind ein bei deutschen sowie polnischen Arbeitgebern sehr beliebtes Rechtsinstrument. Sie ermöglichen eine für Arbeitgeber flexible Gestaltung der Belegschaftsstruktur einer Firma und vereinfachen die freie Auswahl der Arbeitnehmer. Arbeitnehmer, die sich auf gewisse Zeit aus dem Arbeitsleben zurückziehen, etwa aus familiären Gründen oder für ein Sabbatical, können leichter ersetzt werden. Obwohl Befristungen in Arbeitsverträgen meistens Arbeitgeber begünstigen, können auch Arbeitnehmer sie zu ihrem Vorteil nutzen. Beispielsweise sind befristete Arbeitsverträge ein maßgeschneidertes Instrument für diejenigen, die sich eine Arbeitsstelle nur für eine begrenzte Zeit aussuchen möchten.

Trotz dieser Vorteile gelten befristeten Arbeitsverträge als eine für Arbeitnehmer ungünstige Anstellungsform, denn die schwächere Seite des Arbeitsverhältnisses – also grundsätzlich der Arbeitnehmer – findet sich in einer unsicheren Situation auf dem Arbeitsmarkt wieder. Deswegen versucht die Rechtsprechung in Polen wie auch in Deutschland, die Position des befristet angestellten Arbeitnehmer zu stärken – vor allem durch den Ausgleich der Ungleichbehandlung von befristet und unbefristet angestellten Arbeitnehmer.

Seit Jahren ist die Gleichbehandlung der unbefristet und befristet angestellten Arbeitnehmer ein breit diskutiertes Thema auf Ebene der Europäischen Union und ihrer

Mitgliedsstaaten. Eine der Grundregeln des EU-Rechts ist das Diskriminierungsverbot, das im Arbeitsrecht die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer erfordert, unabhängig vom Arbeitsvertragstyp. Dieses Diskriminierungsverbot wurde ausdrücklich in der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 19. März 1999 verankert (Anlage zur Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der von der UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe), der CEEP (European Center of Employers and Enterprises providing Public Services) und der ETUC (European Trade Union Confederation) geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge)¹.

Eine Richtlinie findet aufgrund ihrer Rechtsnatur als sekundäres Gemeinschaftsrecht grundsätzlich keine unmittelbare Anwendung in den Mitgliedstaaten. Vielmehr bestimmt sie nur einen Rechtsrahmen und räumt den Mitgliedstaaten zur Umsetzung dieser Maßnahmen einen Gestaltungsspielraum ein². Für welche Maßnahmen hat sich Polen auf der einen Seite und Deutschland auf der anderen Seite entschieden? Inwieweit stimmen diese Bereiche in den beiden Rechtssystemen überein? Aufgrund einer Analyse ausgewählter Aspekte befristeter Arbeitsverträge werden wir in diesem Artikel versuchen, diese beiden Fragen zu beantworten.

Regelungsmethode

Zunächst soll die Methode der Regulierung befristeter Arbeitsverträge in den beiden Rechtssystemen verglichen werden. Diese könnte unterschiedlicher nicht sein.

Während der polnische Gesetzgeber das gesamte Arbeitsrecht in einem einheitlichen Gesetzbuch geregelt hat, hat der deutsche Gesetzgeber eine einheitliche Kodifizierung bislang nicht erreichen können.

Die wichtigste Arbeitsrechtsquelle Polens ist das Arbeitsgesetzbuch (*Kodeks pracy*) vom 26. Juni 1974. Der zweite Abschnitt des zweiten Teils des Arbeitsgesetzbuches behandelt den Arbeitsvertrag – ein Typ davon ist der befristete Arbeitsvertrag³.

Der deutsche Gesetzgeber hat das Arbeitsrecht in vielen unterschiedlichen, einzelnen Gesetzen geregelt – quasi ein Flickenteppich, häufig durch Rechtsprechung geprägt, weil ganze Teilbereiche gesetzlich nicht geregelt sind wie etwa das Streikrecht. Was aber kodifiziert ist, ist das deutsche Befristungsrecht. Dieses findet sich im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), das unter anderen die Frage befristeter Arbeitsverträge regelt.

Zugelassene Dauer und Regel der Verlängerung

Folgt man dem Wortlaut des polnischen Arbeitsgesetzbuches können die Vertragsparteien theoretisch jede Befristung im Arbeitsvertrag vorsehen. Es gibt in dieser Hinsicht keine

ausdrückliche gesetzliche Beschränkung. Doch in der Praxis sind Arbeitsverträge mit einer unbegründeten oder einer unangemessen langen Frist vor Gericht angreifbar und zwar zum Beispiel mit dem Argument, die Befristung stelle eine Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften dar. Ein befristeter Arbeitsvertrag mit unangemessener Frist wird demnach wie ein unbefristeter Arbeitsvertrag behandelt⁴.

Der deutsche Gesetzgeber hat sich indessen für eine gesetzliche Beschränkung von Befristungen entschieden. Befristungen sind nur aus den im Gesetz genannten Gründen und nur unter den dort genannten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zulässig. Die Zulässigkeit hängt zunächst davon ab, ob die Befristung aus einem konkreten Grund erfolgte (z.B. ein kurzfristig zusätzliche Arbeitskräfte erforderndes Projekt, Krankheit eines Arbeitnehmers) oder grundlos festgelegt wurde. Im ersten Fall ist eine freie Möglichkeit der Befristung gegeben, solange der spezielle Sachgrund fortbesteht (also z.B. das bestimmte Projekt). Im zweiten Fall dagegen, also bei der sachgrundlosen Befristung, ist die Befristung gem. § 14 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 TzBfG auf zwei Jahre beschränkt. Dieser 2-Jahres-Zeitraum gilt sowohl für den ersten befristeten Vertrag, als auch für jeden nächsten, an das Arbeitsverhältnis anschließenden Vertrag. Dazu kommt noch die weitere Beschränkung der Verlängerungsmöglichkeit: das befristete Arbeitsverhältnis darf maximal dreimal verlängert werden⁵.

Diese Beschränkung der Verlängerungsmöglichkeit ist auch im polnischen Recht verankert: Nach dem polnischen Arbeitsgesetzbuch kommt mit der dritten Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande, vorausgesetzt, dass zwischen der Beendigung des ersten und dem Beginn des nächsten Vertrages nicht mehr als ein Monat liegt⁶.

Das deutsche Teilzeit- und Befristungsgesetz geht mit den Beschränkungen noch weiter – ein befristeter Arbeitsvertrag ist nur dann zulässig, wenn zwischen den beiden Vertragsparteien in den letzten drei Jahren kein aus einem anderen Vertrag stammendes Arbeitsverhältnis bestand. Der gesetzliche Wortlaut dieser Regelung setzt sogar voraus, dass es zwischen den Parteien nie ein früheres Arbeitsverhältnis gegeben haben soll. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch in dem Urteil aus dem Jahr 2011 diese Regelung einschränkend ausgelegt und erachtet nur Vorbeschäftigungen in den vergangenen drei Jahren als schädlich⁷.

Kündigungsmöglichkeiten

Üblicherweise endet der befristete Arbeitsvertrag durch Zeitablauf. Sowohl in Deutschland als auch in Polen können – unter bestimmten Voraussetzungen – befristete Arbeitsverträge jedoch auch vorzeitig durch Kündigung beendet werden.

Hauptvoraussetzung einer Kündigung ist, dass eine solche Kündigungsmöglichkeit vertraglich geregelt ist. Sieht

³ Vgl. Art. 25 § 1 des polnischen Arbeitsgesetzbuches.

⁴ Vgl. Urteil des höchsten Gerichts Polens (Sąd Najwyższy) vom 07.09.2005, II PK 294/04.

⁵ Vgl. Bayreuther in: BeckOK, TzBfG, § 14, Rn. 83; Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, TzBfG, § 14, Rn. 83 f.; Meinel in: Meinel/Heyn/Herms, 4. Auflage 2012, TzBfG, § 14, Rn. 187.

⁶ Vgl. Art. 251 § 1 des polnischen Arbeitsgesetzbuches.

⁷ BAG NZA 2011, 905; BeckRS 2012, 66253; Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, TzBfG, § 14, Rn. 79; Meinel in: Meinel/Heyn/Herms, 4. Auflage 2012, TzBfG, § 14, Rn. 195.

¹ Vgl. hierzu Absatz 14 der Erwägungsgründe zur Richtlinie 99/70/EG sowie § 1 und § 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang zur Richtlinie 99/70/EG. Im deutschen Recht ist das Diskriminierungsverbot ausdrücklich in § 1 TzBfG als Zielsetzung umgesetzt worden und im polnischen Recht ist es in Art. 183a des Arbeitsgesetzbuches verankert.

² Vgl. hierzu Art. 288 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

der (befristete) Vertrag keine ausdrückliche Kündigungsmöglichkeit vor, so ist eine vorzeitige ordentliche Kündigung ausgeschlossen⁸. Darüber hinaus können nach polnischem Arbeitsrecht nur befristete Verträge mit einer Befristungsdauer von mindestens sechs Monaten gekündigt werden. Das deutsche Recht enthält keine solche Beschränkung.

Die Kündigungsfrist beträgt bei befristeten Arbeitsverträgen in Polen zwei Wochen, unabhängig von der Dauer der Vorbeschäftigung. Die Kündigungsfrist kann in Polen bei unbefristeten Verträgen bis zu drei Monate betragen. Im deutschen Recht sieht es dagegen anders aus: Die Kündigungsfrist eines auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrages ist ebenso wie die eines auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrages gem. § 622 Abs. 2 BGB von der Dauer der Beschäftigung bei dem betreffenden Arbeitgeber abhängig. Diese Abhängigkeit trifft jedoch nur für die Kündigung durch den Arbeitgeber zu. Für die vom Arbeitnehmer erklärte Kündigung gilt nach der gesetzlichen Grundregel (§ 622 Abs. 1 BGB) eine vierwöchige Kündigungsfrist⁹. Dies ist aber nur die gesetzliche Mindestdauer. In der Praxis werden regelmäßig längere Kündigungsfristen vertraglich geregelt, wobei die Frist für den Arbeitnehmer gem. § 622 Abs. 6 BGB nicht länger sein darf als für den Arbeitgeber. In der Praxis werden in Deutschland arbeitsvertraglich in der Regel für beide Seiten gleich lange Kündigungsfristen vereinbart¹⁰.

Die kurze Kündigungsfrist von nur zwei Wochen bei befristeten Arbeitsverträgen in Polen war jüngst Gegenstand eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs¹¹. Dieser hatte über die Vereinbarkeit einer unterschiedlichen Kündigungsfrist bei befristeten und unbefristeten Verträgen zu mit Europarecht zu entscheiden. Nach Ansicht des EuGH verstößt die zweiwöchige Kündigungsfrist bei befristeten Arbeitsverträgen gegen das Gleichheitsgebot und kann auch nicht mit den Besonderheiten des Befristungsrechts gerechtfertigt werden.

Die kurze Kündigungsfrist bei befristeten Arbeitsverträgen diskriminiert nach Ansicht des EuGH die so beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber den unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, deren Kündigungsfrist nach polnischem Recht ggf. bis zu sechs Mal länger sein kann. Das Urteil wird voraussichtlich eine gesetzliche Änderung der diskriminierenden Vorschriften des polnischen Arbeitsgesetzbuches zur Folge haben. Nun stellt sich die Frage – wie der polnische

Gesetzgeber reagieren wird. Denkbar und wahrscheinlich ist, dass der polnische Gesetzgeber die im deutschen Recht funktionierende Regelung einführen wird, wonach die gesetzlichen Kündigungsfristen für die befristet und unbefristet angestellte Arbeitnehmer stets die gleichen sind.

Weitere Besonderheit des deutschen Rechts

Vielleicht nutzt der polnische Gesetzgeber die Gelegenheit sogar dazu, sich vom deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetz weitere Besonderheiten abzuschauen? Dazu zählen unter anderem das sog. Neugründungsprivileg: Danach können junge und erstmals auf dem deutschen Markt auftretende Unternehmen befristete Verträge sachgrundlos auf bis zu 4 Jahre abschließen. Solche Verträge dürfen dann auch verlängert werden. Aber Vorsicht: Dieses Existenzgründerprivileg wird nicht bei Unternehmen angewendet, die aus konzernrechtlichen Umstrukturierungen entstanden sind¹².

Zusammenfassung

Trotz formal unterschiedlicher Kodifizierung liegen die Rechtssysteme Deutschlands und Polens im Bereich des Arbeitsbefristungsrechts schon heute relativ nah beieinander. In Deutschland werden zwar die Rechte des befristet eingestellten Arbeitnehmers zurzeit noch stärker geschützt, allerdings ist zu erwarten, dass die polnische Regelung sich aufgrund eines jüngsten EuGH-Urteils in dieselbe Richtung, entwickeln wird.

Der Prozess der Vereinheitlichung des polnischen und des deutschen Rechtssystems ist ein Beispiel des wichtigen praktischen Einflusses der europäischen Institutionen auf das nationale Recht und in diesem Zusammenhang eine interessante Rechtsentwicklung. Das europaweit geltende Diskriminierungsverbot wird so zum Vehikel der Harmonisierung der europäischen Rechtssysteme, was sich vorliegend konkret am Beispiel des Befristungsrechts zeigt.

ÜBER DIE AUTOREN

Hanna Rosiak, LL.M., Research Associate im Berliner Büro von CMS Hasche Sigle und Doktorandin an der Universität Breslau. Frau Rosiak verfasst zurzeit ihre Doktorarbeit zu einem Thema des internationalen Insolvenzrechts.



Dr. Igor Stenzel, Rechtsanwalt und Counsel im Berliner Büro von CMS Hasche Sigle. Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die umfassende rechtliche Begleitung nationaler und internationaler M&A-Transaktionen. Dr. Stenzel ist ein deutscher und polnischer Muttersprachler.



ROBERT PAKLA

Die Europäische Genossenschaft – eine Handelsgesellschaft oder eine Genossenschaft?

Vorwort



Die Europäische Genossenschaft (im Weiteren „SCE“) ist eine Wirtschaftsform, die auf die Erleichterung der wirtschaftlichen Integration auf europäischem Niveau abzielt. Als die grenzübergreifende Form des Unternehmens, zusammen mit der Europäischen Gesellschaft und der Europäischen

Wirtschaftlichen Interessenvereinigung, ist die Europäische Genossenschaft eine wichtige Erleichterung für die Unternehmer, welche Tätigkeiten in verschiedenen Ländern der Europäischen Union ausüben.

Die SCE ist eine neue Rechtsform, die Autonomie gegenüber nationalen Genossenschaften¹ genießt. Die Rechtsgrundlage für die gemeinschaftsrechtliche Tätigkeit der SCE ist die Verordnung (EG) Nr. 1435/2003² des Rates vom 22. Juli 2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (im Weiteren „Verordnung über SCE“), ergänzt um die Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003, welche die Vorschriften über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft enthält.

Die Tendenzen zur Schaffung eines Gemeinschaftsmarktes haben jedoch Einfluss auf die Verbreitung von Rechtsformen der Gesellschaften, weil die neuen Rechtsformen der Gesellschaften, die eigene Regelungen im Gemeinschaftsrecht haben, in nationales Recht umgesetzt werden. Gemäß Artikel 249 Absatz 2 EG-Vertrag ist die Verordnung unmittelbar anwendbar und erfordert keine Umsetzung in nationales Recht³. Die Folge davon ist, dass wenn der Mitgliedstaat keine einschlägige Rechtsakte erließe, es aus technischen Gründen nicht möglich sein würde, die Rechtsakte über die neuen Rechtsformen der Gesellschaften praktisch anzuwenden (z.B. die Probleme mit der Eintragung der Ge-

sellschaft)⁴. Infolgedessen wird die nach dem nationalen Recht notwendige Umsetzung von Rechtsvorschriften der Verordnung über SCE Grund für kleinere Abweichungen in einzelnen EU-Staaten sein.

Die Verordnung gewährleistet jedoch die grundlegenden Anliegen von SCE und schränkt eine freie Gestaltung von SCE Satzungen ein. Zusätzlich ermächtigt die Verordnung den Gemeinschaftsgesetzgeber zum Erlass von Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen für die Errichtung und das Funktionieren des Binnenmarkts, wobei die entsprechenden Maßnahmen tatsächlich dieses Ziel verfolgen und dazu beitragen müssen, Hemmnisse für die mit dem EG-Vertrag (Artikel 95) garantierten wirtschaftlichen Freiheiten darunter für die Niederlassungsfreiheit, zu beseitigen. Der Rückgriff auf diese Regelung als Rechtsgrundlage ist auch möglich, um der Entstehung von Handelshemmnissen infolge einer heterogenen Entwicklung der nationalen Rechtsvorschriften vorzubeugen, doch muss das Entstehen solcher Hemmnisse wahrscheinlich sein und die fragliche Maßnahme ihre Vermeidung bezwecken⁵. Die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten haben die bestehenden rechtlichen Hindernisse für Unternehmensgründungen in Form von SCE beseitigt. Diese Form wird in vielen europäischen Ländern gewählt, damit die wirtschaftliche Tätigkeit in verschiedenen Sektoren geführt werden kann.

SCE als eine Gesellschaft

Die SCE ist mit einem Grundkapital in Form von Geschäftsanteilen ausgestattet. Das Grundkapital als auch die Geschäftsanteile lauten auf die Landeswährung und auch das Kapital einer SCE mit Sitz außerhalb des Euro-Währungsgebiets kann auf Euro lauten (Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung über SCE). Die Einzahlungen auf

1 Siehe M. Piotrowska, *Spółdzielnia europejska – zarys zagadnienia*, Edukacja Prawnicza 2007, Nr. 5.
2 Im Folgenden: *Verordnung*
3 Siehe J. Napierała, *Europejskie Prawo Spółek*, Warszawa 2006, S. 133-177, H. Cioch, *Prawo Spółdzielcze*, Warszawa 2011, S. 182.
4 A. Szumański, *Spółdzielnia Europejska z perspektywy polskiego prawa spółek*, *Spółdzielnia Europejska – szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie*, Warszawa 2008, S. 28.
5 Urteil des Gerichtshofs vom 2. Mai 2006, C-436/03.

8 Vgl. Art. 33 des polnischen Arbeitsgesetzbuches, § 15 (3) TzBfG; BAG NZA 1998, 747, 748; Meinel in: Meinel/Heyn/Hermes, 4. Auflage 2012, TzBfG, § 15, Rn. 36; Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, TzBfG, § 15, Rn. 26 ff.; Müller-Glöße in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl. 2014, TzBfG, § 15, Rn. 10.
9 Vgl. hierzu näher: Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, BGB, § 622, Rn. 22 ff.; Müller-Glöße in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl. 2014, BGB, § 622, Rn. 8 ff.; Linck in: *Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht*, 4. Auflage 2012, BGB, § 622, Rn. 51.
10 Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, BGB, § 622, Rn. 87; Müller-Glöße in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl. 2014, BGB, § 622, Rn. 40 ff.; Gotthardt in: BeckOK zum Arbeitsrecht, BGB, § 622, Rn. 60 ff.
11 EuGH (8. Kammer), Urt. v. 13.3.2014 – C-38/13 (Małgorzata Nierodzik/Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy) = NZA 2014, 421.
12 Vgl. hierzu: Bayreuther in: BeckOK, TzBfG, § 14, Rn. 103 ff.; Müller-Glöße in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl. 2014, TzBfG, § 14, Rn. 103 ff.; Meinel in: Meinel/Heyn/Hermes, 4. Aufl. 2012, TzBfG, § 14, Rn. 127 f.; Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, TzBfG, § 14, Rn. 93.

die Geschäftsanteile einer SCE müssen mindestens 30.000 EUR betragen. Die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, die höhere Einzahlungen auf die Geschäftsanteile für juristische Personen vorsehen, die bestimmte Arten von Tätigkeiten ausüben, gelten auch für SCE mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat.

Die Mitgliederzahl und das Grundkapital der SCE sind veränderlich. In der Satzung wird auch ein Betrag festgelegt, den das Grundkapital bei Rückzahlung der Geschäftsguthaben aus der SCE ausscheidender Mitglieder nicht unterschreiten darf.

Änderungen des Grundkapitals erfordern weder eine Satzungsänderung noch eine Bekanntmachung. Laut Artikel 4 der Verordnung über SCE besteht das Grundkapital der SCE aus den auf die Landeswährung lautenden Geschäftsanteilen der Mitglieder. Der grenzübergreifende Charakter der SCE ist damit begründet, dass auch das Kapital einer SCE mit Sitz außerhalb des Euro-Währungsgebiets auf Euro lauten kann. Außerdem können laut Artikel 4 der Verordnung über SCE mehrere Kategorien von Geschäftsanteilen ausgegeben werden. Die Satzung kann festlegen, dass unterschiedliche Kategorien von Geschäftsanteilen mit unterschiedlichen Rechten bei der Verteilung des Ergebnisses verbunden sind, und die Anteile, die die gleichen Rechte gewähren, eine Kategorie bilden. Das Kapital darf nur aus Vermögensgegenständen bestehen, deren wirtschaftlicher Wert feststellbar ist. Die Geschäftsanteile der Mitglieder dürfen nicht gegen Verpflichtungen zu Arbeits- oder Dienstleistungen ausgegeben werden. Die Geschäftsanteile lauten auf den Namen des Inhabers und ihr Nennwert ist innerhalb jeder Anteilskategorie gleich. Absatz 9 des genannten Artikels ist für die Ermittlung des Nennwertes jeder Anteilskategorie verantwortlich und zwar wird der Nennwert des Geschäftsanteils in der Satzung festgelegt. Die Anteile können nicht unter ihrem Nennwert ausgegeben werden. Laut Artikel 4 müssen die Geschäftsanteile, die gegen Bareinlagen ausgegeben werden, am Tag der Beteiligung zu mindestens 25 % ihres Nennwerts eingezahlt werden. Der Restbetrag ist innerhalb von höchstens fünf Jahren einzuzahlen, es sei denn, dass die Satzung eine kürzere Frist vorsieht. Gegen Sacheinlagen ausgegebene Geschäftsanteile erfordern die vollständige Einbringung zum Zeitpunkt der Beteiligung. Auf die Bestellung von Sachverständigen und die Bewertung von Einlagen, die keine Bareinlagen sind, findet das für Aktiengesellschaften maßgebende Recht des Sitzmitgliedstaats der SCE entsprechende Anwendung. Die Satzung legt die Mindestanzahl von Geschäftsanteilen fest, die zum Erwerb der Mitgliedschaft erforderlich sind. Sieht die Satzung vor, dass die Mehrheit in der Generalversammlung den natürlichen Personen vorbehalten ist, und enthält sie eine mit der Beteiligung der Mitglieder an der Tätigkeit der SCE verbundene Beteiligungspflicht, so darf sie für den Erwerb der Mitgliedschaft nur eine Pflichtbeteiligung mit höchstens einem Geschäftsanteil vorschreiben.

Laut Artikel 4 Absatz 8 der Verordnung über SCE ist die jährliche Generalversammlung berechtigt, in einer Ent-

schließung über den Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres die Höhe des Grundkapitals am Ende des Geschäftsjahres festzulegen. Mit Bezug auf diesen Unterschied wird die Erhöhung des Grundkapitals nebst der Veränderung gegenüber dem vorhergehenden Geschäftsjahr von der Generalversammlung vermerkt. Auf Vorschlag des Leitungs- oder des Verwaltungsorgans kann die Generalversammlung, wenn die für Satzungsänderungen erforderliche Mehrheit und Beschlussfähigkeit gegeben ist, die Erhöhung des Grundkapitals durch vollständige oder teilweise Umwandlung der teilbaren Rücklagen beschließen. Die neuen Geschäftsanteile stehen den Mitgliedern nach Maßgabe ihrer bisherigen Beteiligung mit Geschäftsanteilen zu. Der Nennwert der Geschäftsanteile kann durch Zusammenlegung bestehender Geschäftsanteile erhöht werden. Sind hierfür nach Maßgabe der Satzung zusätzliche Einzahlungen der Mitglieder notwendig, so hat die Generalversammlung darüber zu beschließen, wobei die für Satzungsänderungen geltenden Beschlussfähigkeits- und Mehrheitsvorschriften zu beachten sind.

Gemäß Art. 4 Abs. 10 der Verordnung über SCE kann der Nennwert der Geschäftsanteile durch Zerlegung der bestehenden Geschäftsanteile herabgesetzt werden. Die Geschäftsanteile können mit Zustimmung der Generalversammlung oder des Leitungs- oder Verwaltungsorgans unter den in der Satzung festgelegten Bedingungen an ein Mitglied oder jede andere Person, die die Mitgliedschaft erwirbt, abgetreten oder veräußert werden. Die Einzahlung auf eigene Geschäftsanteile, deren Erwerb oder Annahme als Sicherheit durch die SCE unzulässig ist, bleibt unabhängig davon, ob dies direkt oder über eine Person geschieht, die in eigenem

Namen aber für Rechnung der SCE auftritt. Die Annahme von Geschäftsanteilen einer SCE als Sicherheit im laufenden Geschäft genossenschaftlicher Kreditinstitute ist jedoch zulässig. Sofern in der Satzung der SCE bei der Gründung dieser SCE nichts anderes vorgesehen ist, haftet ein Mitglied der Genossenschaft nur bis zur Höhe seines eingezahlten Geschäftsanteils. Gilt für die Mitglieder der SCE eine beschränkte Haftung, so wird der Firma der SCE der Zusatz „mit beschränkter Haftung“ angefügt. (Art. 1 Abs. 2 Satz 2 dieser Verordnung).

Wie von J. Ciszewski⁶ argumentiert wird, ist es zu beachten, dass die Satzung einer SCE die Ausgabe von Wertpapieren, die keine Geschäftsanteile sind, sowie von Schuldverschreibungen, deren Inhaber kein Stimmrecht haben, vorsehen kann. Diese können von Mitgliedern oder von außenstehenden Personen gezeichnet werden. Ihr Erwerb verleiht jedoch nicht die Mitgliedschaft. Den Inhabern solchen Wertpapiere und Schuldverschreibungen können nach Maßgabe der Satzung oder den bei der Begebung festgelegten Bedingungen besondere Vorteile gewährt werden. Daraus kann eine Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Struktur der SCE mehr an die Aktiengesellschaft als an die Genossenschaft erinnert. Für die Mitglieder der SCE gilt, ebenso wie für die Aktionäre einer Aktiengesellschaft, keine Haftung für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft. In der Struktur der SCE ist ein Primat des Kapitals über die Personen zu beobachten. Infolge davon werden das Kapital und die laufenden Geschäfte zwischen den entsprechenden Organen aufgeteilt. Unterschiede zwischen der Aktiengesellschaft und der SCE bestehen vor allem sowohl im Hilfscharakter der SCE gegen-

über ihren Mitgliedern, in dem Prinzip „ein Mitglied – eine Stimme“ sowie der Veränderlichkeit des Grundkapitals der SCE⁷.

SCE als eine Genossenschaft

Die SCE hat das Recht auf die Emission von Aktien, was gemäß des polnischen Genossenschaftsrecht⁸ nicht erlaubt ist. Dieser fundamentale Unterschied beeinflusst die Struktur des Grundkapitals der SCE und macht sie ähnlich der Struktur der Aktiengesellschaft. Der grenzüberschreitende Charakter der SCE ist auch zu unterstreichen, insbesondere in Hinsicht darauf, dass ein solcher Charakter für die Genossenschaft in Polen nicht typisch ist. Es ist zu betonen, dass die SCE eine obligatorische Teilnahme der Arbeitnehmer an den laufenden Geschäften vorsieht. Eine SCE kann erst eingetragen werden, wenn zuerst eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß Artikel 4 der Richtlinie 2003/72/EG geschlossen worden ist, ein Beschluss nach Artikel 3 Absatz 6 der genannten Richtlinie gefasst worden ist oder die Verhandlungsfrist nach Artikel 5 der genannten Richtlinie abgelaufen ist, ohne dass eine Vereinbarung zustande gekommen ist. Voraussetzung dafür, dass eine durch Verschmelzung gegründete SCE in einem Mitgliedstaat, der von der in Artikel 7 Abs. 3 der Richtlinie 2003/72/EG vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, registriert werden kann, ist, dass eine Vereinbarung im Sinne von Artikel 4 der genannten Richtlinie über die Modalitäten der Beteiligung der Arbeitnehmer – einschließlich der Mitbestimmung – geschlossen wurde oder dass für keine der teilnehmenden Genossenschaften vor der Registrierung der SCE Mitbestimmungsvorschriften galten. Die Satzung der SCE darf zu keinem Zeitpunkt im Widerspruch zu der ausgehandelten Vereinbarung stehen. Steht eine neue gemäß der Richtlinie 2003/72/EG geschlossene Vereinbarung im Widerspruch zur geltenden Satzung, ist diese – soweit erforderlich – zu ändern. In diesem Fall kann ein Mitgliedstaat vorsehen, dass das Leitungs- oder Verwaltungsorgan der SCE befugt ist, Satzungsänderungen ohne weiteren Beschluss der Generalversammlung vorzunehmen.

Bemerkenswert ist auch die Analyse der Funktionen des Geschäftsführers in der SCE. Gemäß Artikel 13 des Polnischer Genossenschaftsgesetzes hat ein Leitungsorgan das Recht, ein Mitglied des Leitungsorgan mit der Führung laufender Geschäfte der SCE oder mit der Führung eines separaten Teils zu betrauen. Artikel 55 Polnisches Genossenschaftsrecht⁹ (Polnisch: PrSpółdz) sieht eine analoge Lösung vor. Allerdings sollte darauf hingewiesen werden, dass dieses Problem vom Genossenschaftsrecht detailfreudiger analysiert wird. Der erste Unterschied besteht darin, dass eine Person außer der Leitungsverwaltung die Funktion des Geschäftsführers ausüben kann. Nach dem Genossenschaftsrecht ist die Leitungsverwaltung berechtigt eine Vertretungsvollmacht zu erteilen. Gemäß dem Statut kann die Erteilung der Vertretungsvollmacht von einem vorigen Entschluss des Rates abhängen. Es gibt keine ähnlichen Lösungen im Gesetz



© Volodymyr Baleha

6 J. Ciszewski, *Polskie prawo handlowe*, Warszawa 2009, S. 276.
7 A. Szumański, *Spółdzielnia Europejska z perspektywy polskiego prawa spółek, Spółdzielnia Europejska - szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie*, Warszawa 2008, S. 42.
8 Gesetz vom 16. September 1982, Polnisches Genossenschaftsrecht (Dz.U. 1982 Nr. 30 Pos. 210).
9 Gesetz vom 16. September 1982, Polnisches Genossenschaftsrecht (Dz.U. 1982 Nr. 30 Pos. 210).

über die SCE. Vielleicht entschied sich die Gesetzgeber gegen eine solche Lösung wegen des grenzüberschreitenden Charakters der SCE und der großen Bedeutung der Beteiligung der Arbeitnehmer an einem solchen Unternehmen.

Die Genossenschaft garantiert nicht nur die Entstehung neuer Beschäftigungsorte, sondern integriert auch die Gemeinschaft, die ihre wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedürfnisse befriedigen will. Die Popularität der genossenschaftlichen Form der Wirtschaftstätigkeit ist sichtbar nicht nur in Europa, sondern auch in Polen, in den Sektoren wie: Landwirtschaft, Wohnungs- und Bauträgermarkt sowie im Produktions- und Dienstleistungssektor. Die Form der SCE soll die Integration der Genossenschaften auf europäischer Ebene fördern. Darüber hinaus wurde der Versuch unternommen, die richtige Rechtsform für solche Genossenschaftsarten zu schaffen¹⁰. Jedoch weicht die SCE von der standardisierten Konstruktion der Genossenschaft institutionell ab, d.h. sie hat eigene typologische Merkmale, die über ihre Ausgliederung entscheiden. Ihr grenzüberschreitender Charakter, die Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Unternehmensführung und die Möglichkeit, das Managementsystem der SCE zu gestalten, stellen einzigartige Lösungen dar, die vergeblich im Genossenschafts- und Handelsgesellschaftsrecht zu suchen sind¹¹. Zweifelsfrei kann festgestellt werden, dass die SCE deutlich der Handelsgesellschaft näher als einer Genossenschaft ist.

SCE in Europa

Die Entwicklungsrichtung der SCE war zweifellos mit vertiefender Integration der EU-Mitgliedstaaten verbunden. Infolge der Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung, die sicherlich mit sozialem Fortschritt verbunden war, und auch des Versuchs, ein hohes Beschäftigungsniveau zu gewährleisten, was die eine nachhaltige und dauerhafte Entwicklung verursachte, war die Europäische Union gezwungen, einen wirtschaftlich und sozial kohärenten Binnenmarkt ohne Grenzen zu schaffen¹². Die SCE greift auf die Gemeinschaftsvorschriften zurück, beachtet aber gleichzeitig ihre einzigartigen Eigenschaften. Sie schafft die idealen Bedingungen für grenzübergreifende Zusammenarbeit in der gesamten Europäischen Gemeinschaft, was die Idee des Binnenmarkts erfüllt¹³. Das perfekte Beispiel für grenzübergreifende Zusammenarbeit zwischen Handelsunternehmen war die SCE Coopernic, die im Jahr 1996 von vier europäischen Konsumgenossenschaften¹⁴ und dem nicht kooperativen Netz E. Leclerc gegründet wurde. Die SCE wurde in Belgien gegründet und handelte ununterbrochen für sieben Jahre. Die Zusammenarbeit mit E. Leclerc wurde abgeschlossen. E. Leclerc hat sich aus der Initiative Coopernic zurückgezogen. Alle übrigen Projektteilnehmer haben ein neues und gemeinsames Unternehmen unter den Namen Core gegründet.

Das nächste Beispiel für ein grenzübergreifendes Unternehmen, das als eine SCE handelt, ist Ascoop. Dieses Unternehmen wurde in Italien gegründet, um die sozialen

Genossenschaften aus Italien, Finnland und Spanien zusammenzuschließen. Die SCE bietet Sozial- und Bildungsdienstleistungen an, führt Forschungen für die öffentliche Verwaltung durch und überwacht die schon bestehenden sozialen Genossenschaften¹⁵.

Die Entwicklung der SCE kann auch in Deutschland beobachtet werden, wo schon fünf SCE eingetragen sind. Die größte von ihnen ist ALTINA Global Network SCE, eine 2010 gegründete Europäische Anleger- und Einkaufsgenossenschaft. SCE ALTINA schließt die Mitglieder in einem offenen Mitgliederkreis zusammen. Gegenstand der SCE ist insbesondere die wirtschaftliche Förderung gemeinnütziger und auf Profit orientierter Zwecke, die Unterstützung ökonomischer und ökologischer Kooperationen, sowie die Beschaffung verbilligter Bezugsmöglichkeiten aller Art. Die SCE ALTINA beschäftigt sich mit der Beschaffung von Fördermitteln und Darlehen, insbesondere zur Finanzierung ökologischer Energieerzeugung, Klima- und Umweltschutz, sowie mit den Investitionen in Wohnbau und Effizienzmaßnahmen. Die Genossenschaft kann darüber hinaus ihre Tätigkeiten auch Dritten, die nicht Mitglieder¹⁶ sind, anbieten.

Die nächste SCE auf dem deutschen Markt ist EGEE IHR GRUNES PLUS, d.h. die Europäische Genossenschaft für Erneuerbare Energien. Gegenstand des Unternehmens ist die Zusammenarbeit der SCE-Mitglieder an sorgfältig ausgewählten, hocheffizienten Projekten, die mit umweltfreundlicher Energieproduktion verbunden sind. SCE EGEE erklärt, dass sie eine solche Geschäftstätigkeitsform wegen der transparenten Anlagekriterien und den Vorteilen der Gewerbeausübung in Form einer SCE gewählt hat. Eine solche Lösung gewährleistet die Sicherheit und Realisierung von Gewinnen, und das Unternehmen leistet gleichzeitig einen nachhaltigen Beitrag zur Änderung der Energiesituation. Bei der Auswahl der Form der SCE hat die EGEE die besondere Bedeutung der genossenschaftlichen Organisationsform sowohl auf dem deutschen als auch österreichischen Markt hervorgehoben. Nach Ansicht der EGEE ist diese Unternehmensform eine der sichersten Anlage- und Unternehmensformen¹⁷.

In Polen gibt es derzeit nur einzige eingetragene Europäische Genossenschaft unter dem Namen „Flandria“ Spółdzielnia Europejska z o. o. [„Flandria“ Europäische Genossenschaft mit beschränkter Haftung]. Am 9.03.2011 wurde sie ins polnische Landesgerichtsregister [KRS] durch das polnische Bezirksgericht in Toruń, VII Wirtschaftsabteilung des Landesgerichtsregisters (KRS 0000380167) eingetragen. Ihr Sitz befindet sich in Toruń. Es kann daher der Schluss gezogen werden, dass das Datum 09.03.2011 der Anfang der realen Entwicklung der Form der Europäischen Genossenschaft in Polen ist¹⁸.

Flandria Spółdzielnia Europejska z o. o. wurde aus der Initiative von Stowarzyszenie Wzajemnej Pomocy „Flandria“ [Vereinigung zur gegenseitigen Unterstützung „Flandria“] und ihren belgischen Partnern Escapo, De Lindeboom und Nationaal Hulpfonds gegründet. Ihrer Satzung nach ist SCE Flandria eine gemeinnützige Organisation und ihre grundsätz-

liche Aufgabe besteht in der Führung und Unterstützung von Tätigkeiten der Mitglieder zum Schutz der Gesundheit, sowie zur Erreichung von gegenseitigen Gewinnen aus geführten Geschäftstätigkeiten und Erfüllung von genossenschaftlichen Grundsätzen in grenzüberschreitender Dimension.

Zur Deckung der Kosten für die Erfüllung von satzungsmäßigen Zielen betreibt Flandria eine Sanitätshauskette, den Verleih von medizinischen Geräten und soziale Apotheken. Zum Zeitpunkt der Eintragung betrug der Wert des gezeichneten Kapitals von SCE Flandria 955.000 PLN.

Zusammenfassung

Trotz der enormen Popularität von Genossenschaften auf dem Gemeinschaftsmarkt ist SCE eine relativ selten gewählte Form der Geschäftstätigkeit. Bei der Beurteilung der SCE darf nicht vergessen werden, dass die Wahl dieser Form durch Unternehmen mit grenzüberschreitendem Charakter d.h. mit speziellem Gemeinschaftscharakter verbunden ist, woran nicht alle Unternehmer Interesse haben. Diese Art der Geschäftstätigkeit ist auch mit der Erfüllung von einer Reihe zusätzlicher formaler Auflagen verbunden, was auch ein Teil der Unternehmer von der Gründung oder Umwandlung des eigenen Unternehmens in die Form der SCE abhalten kann.

Infolge der Beobachtung der SCE-Entwicklung kann festgestellt werden, dass diese Institution das Interesse bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen weckt. Diese Unternehmen handeln auf den Märkten von solchen Ländern, in denen die Position der Genossenschaft stark ist und die Rechtsform der Genossenschaft auf diesem Markt dominierend oder mindestens in der Gesellschaft bekannt ist. Die Vorteile dieser rechtlichen Organisationsform müssen anerkannt werden. Diese Organisationsform wurde mit den Rechtsinstrumenten ausgestattet, die ihr erlauben, grenzübergreifende Tätigkeit zu entwickeln. Diese Rechtsinstrumente können weder eine Aktiengesellschaft noch die Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung bereitstellen¹⁹. Bisher war in den meisten Rechtsvorschriften die Verlegung des satzungsmäßigen Unternehmenssitzes mit der Auflösung einer Gesellschaft oder der Erfüllung einer Reihe von Bedingungen verbunden²⁰. Bei der Prüfung der Rechtsnatur von der auf dem polnischen Recht aufgebauten SCE muss festgestellt werden, dass sie als eine juristische Person des Privatrechts körperschaftlicher Art definiert werden soll, Rechtspersönlichkeit besitzt und natürliche, juristische Personen und Personen ohne Rechtspersönlichkeit zusammenschließt. All diese Personen können die wirtschaftlichen und nicht-wirtschaftlichen Ziele mit einem in Anteile aufgeteilten Kapital erfüllen. Die SCE wurde geschaffen, um die Bedürfnisse der Mitglieder zu decken und ihre nicht nur wirtschaftliche, sondern auch öffentliche Tätigkeit auf dem Gebiet mindestens zweier verschiedener Mitgliedstaaten zu unterstützen, für die das Gemeinschaftsrecht, das für die SCE entsprechende nationale Recht, das genossenschaftliche Recht und die Vorschriften über die Aktiengesellschaft gelten²¹.

Nach der Rechtslehre²² ist die Europäische Genossenschaft eine Gesellschaft gemäß Artikel 44 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft. Jedoch kann diese Auslegung Bedenken wecken, ob die Europäische Genossenschaft als ein Unternehmen im wirtschaftlichen Sinne definiert werden kann. H. Cioch²³ ist der Auffassung, dass die SCE Merkmale nicht nur der Genossenschaften und Gesellschaften, sondern auch der Vereine in sich verbindet. Wegen der Erfüllung der nicht-wirtschaftlichen Ziele zählt der Autor manche SCE zu nichtstaatlichen oder gemeinnützigen Organisationen²⁴. Daher ist es nicht schwer, der Auffassung von H. Cioch zuzustimmen. M. Wrzolek-Romańczuk²⁵ vertritt die Meinung, dass die SCE eine Art der Genossenschaft ist, die spezifische Merkmale aufweist. Dennoch muss die Besonderheit der SCE als einer neuen Unternehmensart betont werden.

SCE ist jedoch deutlich näher der Handelsgesellschaft als einer Genossenschaft. Das wird beispielweise durch die Form der Verordnung über die SCE verursacht, die sehr der Form und dem Inhalt der Verordnung über die Europäische Gesellschaft ähnlich ist. Zwar ist das gezeichnete Kapital der SCE veränderlich, doch weisen andere Vorschriften dieser Verordnung auf die Lösungen einer Aktiengesellschaft hin²⁶. Ihrem Wesen nach besitzt die SCE auch das Statut eines Unternehmers, das für die Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit bestimmt ist. Die nächste Eigenschaft, die denen der bekannten Handelsgesellschaften gleicht, ist die Befreiung der Genossenschaftsmitglieder von persönlicher Haftung für Verbindlichkeiten einer SCE, ebenso wie im Fall eines Aktionärs in einer Aktiengesellschaft²⁷. Selbst die Form dieses Verwaltungsmodells ist eine Lösung, die den wirtschaftlichen Charakter dieses Unternehmens akzentuiert. Es sei ebenfalls darauf hingewiesen, dass es in der SCE ähnlich wie bei Partnerschaften den Primat der Person über das Kapital gibt. Trotz der eigenen einzigartigen und typologischen Eigenschaften wird sich die SCE mit ihrem Wesen auf die Rochdaler Grundsätze²⁸ beziehen, die einer Genossenschaft eine spezifische Gestalt (für ein wirtschaftliches Wesen) geben. Obwohl die SCE deutlichere Eigenschaften einer Handelsgesellschaft aufweist, können auch klare Eigenschaften einer Genossenschaft beobachtet werden. Bei der kompletten Analyse der SCE können die Lösungen, die mit Mitarbeiterbeteiligung verbunden sind, nicht ausgelassen werden. Sie sind völlig einzigartig im Vergleich zu nationalen Lösungen der Genossenschafts- und Handelsgesellschaftsrechte. Doch zweifellos sind sie einer Genossenschaftsidee näher. Ohne Zweifel wird mit zunehmender Popularität von dieser wirtschaftlichen Form und vorschreitender Entwicklung des grenzübergreifenden Unternehmenseistes in den verschiedenen Mitgliedstaaten die Bezeichnung des Wesens der SCE zum Gegenstand vertiefter Überlegungen in der Rechtslehre.

Ein ganz besonderer Dank geht an Herrn Dr. Grzegorz Wolak, wissenschaftlichen Mitarbeiter am Lehrstuhl für Privatrecht an der auswärtigen Fakultät der Katholischen Universität Lublin in Stalowa Wola.

10 R. Pakla, Rozwój European Cooperative Society w Polsce, Jurysta Nr. 5, S. 4.

11 E. Marszałkowska-Krześ, Spółdzielnia Europejska-Ogólny Zarys, S. 3.

12 E. Wojtaszek-Mik, C. Mik, Unia Europejska. Wspólnota Europejska. Zbiór dokumentów, Zakamycze 2005 r. S. 48.

13 A. Piechowski, Spółdzielnie w polityce Unii Europejskiej i państw członkowskich in: Spółdzielnia Europejska: Geneza, Stan Prawny, Możliwości Tworzenia, Warszawa 2006, S. 29.

14 Colruyt (Belgien), CONAD (Italien), Coop (die Schweiz) und REWE (Deutschland).

15 A. Piechowski, Spółdzielnie w polityce Unii Europejskiej i państw członkowskich in: Spółdzielnia Europejska: Geneza, Stan Prawny, Możliwości Tworzenia, Warszawa 2006, S. 29.

16 Die Daten stammen von der Internetseite ALTINA Global Network SCE - <http://www.altina24.de/>.

17 Die Daten stammen von der Internetseite der EGEE - Europäische Genossenschaft für Erneuerbare Energien SCE - www.egee.eu.

18 R. Pakla, Rozwój European Cooperative Society w Polsce, Jurysta Nr. 5, S. 3.

19 M. Piotrowska, Spółdzielnia europejska - zarys zagadnienia, Edukacja Prawnicza 2007, Nr. 5.

20 W. Klyta, Siedziba osoby prawnej, KPP 2001, Nr 3, S. 492 u.a.

21 R. Pakla, Rozwój European Cooperative Society w Polsce, Jurysta Nr. 5, S. 4.

22 R. Trzaskowski, Spółdzielnia Europejska, Warszawa 2004, S. 22.

23 H. Cioch, Prawo Spółdzielcze, Warszawa 2011, S. 184.

24 Ibidem.

25 M. Wrzolek-Romańczuk, Rozporządzenie w sprawie statutu dla spółdzielni europejskiej, Zeszyty Naukowe WWSE 2003, Nr 27, S. 26-27.

26 A. Szumański, Spółdzielnia Europejska z perspektywy polskiego prawa spółek, Spółdzielnia Europejska - szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie, Warszawa 2008, S. 46

27 Ibidem, s. 38

28 Als Gründer der genossenschaftlichen Bewegung gelten die Pioniere von Rochdale. Diese Gruppierung gründete eine der ersten Genossenschaften. Der vollständiger Name war: Rochdale Society of Equitable Pioneers. Die Handwerker entschlossen sich, ihre Situation zu verbessern und sammeln das Kapital, das nötig war, um eine eigene Tätigkeit aufzunehmen. Das führte zur Eröffnung eines kleinen Geschäfts, in dem zunächst Grundnahrungsmittel verkauft wurden. Dadurch umgingen die Pioniere die Vermittler und kauften die Waren zu angemessenen Marktpreisen. Im Jahre 1937 hiel es der Kongress des Internationalen Genossenschaftsbundes (IGB) in Paris für notwendig, die Grundsätze festzulegen, welche eine Gemeinschaft unter dem Namen Genossenschaft verfolgen soll (siehe H. Cioch, Prawo Spółdzielcze, Warszawa 2011, A. Bilewicz, Kooperacja znów rośnie, <http://publica.pl/teksty/kooperacja-znow-rosnie>; Stand: 14.02.2011).

OLGA HAŁUB

Consulting-Vertrag im Polnischen Recht



Bevor der Consulting-Vertrag hier näher charakterisiert wird, soll der Begriff „Consulting“ kurz definiert werden, dessen lateinische Wurzeln (consulo – sulere – sului – sultum) auf folgende Bedeutung hindeuten: beraten, Rat geben, konsultieren. Dieses Wort ist in der Zusammensetzung „Consulting-

Vertrag“ direkt aus dem Englischen entlehnt worden und kommt in der polnischen Rechtsordnung auch in dieser, d.h. in unveränderter Form vor.

Obwohl der Begriff „Consulting“ in verschiedenen Lebensbereichen gebraucht wird und sich in der heutigen globalisierten Welt einer relativ großer Popularität erfreut, ist der Consulting-Vertrag im polnischen Recht kein Standard-Vertragstyp. In der Fachliteratur wie auch in der Rechtsprechung gibt es wenige Kommentare, die sich mit diesem Vertragstyp in der polnischen Rechtsordnung auseinandersetzen. Um diese Lücke einigermaßen auszufüllen (um diesem Defizit gerecht zu werden), wird hier ein Versuch unternommen, den Platz des Consulting-Vertrags im polnischen Recht zu beschreiben.

Am Anfang dieser Ausführungen soll eins festgehalten werden: die meisten Regulationen dieses Vertrages sind im polnischen und deutschen Recht gleich.

Heutzutage treffen die Unternehmer mannigfaltige, ja interdisziplinär ausgerichtete Maßnahmen, um ihren Gewinn deutlich zu steigern. Damit werden mehrere Lebensbereiche angesprochen, u.a. Produktion, Tausch, Verkauf, technische oder wirtschaftliche Beratung. Um den Markt ausführlich zu untersuchen und vor allem die Bedürfnisse der - anderen potentiellen Vertragspartei zu erkennen, beschäftigen die Unternehmer Fachfirmen, bzw. Fachleute, denen diese Realität bestens vertraut ist. So werden Consultants bzw. Spezialisten in Anspruch genommen, die bei dem Strategie- und Imageaufbau eines Unternehmens wie auch bei der Gewinnung der Kunden, aber auch bei der Lösung allerlei technischen und logistischen Probleme unumgänglich notwendig sind¹. Die Hauptpflicht des Consultants ist eine weit verstandene Beratung (Marketing-, Organisations- und Technologiebe-

ratung). Die Unternehmensberatung ist die Unterstützung mit Fachwissen, die sich auf die Lösung von Führungs- und Entscheidungsproblemen sowie, von Gestaltung und Umsatz erstreckt².

Um all diesen Bedürfnissen entgegenzukommen, wird der Consulting-Vertrag gebraucht. Consulting ist kein juristisches Monolith, es bezieht sich auf alle Bereiche, in denen die Kenntnis eines Sachverhalts den Weg zum Erfolg ebnet kann³. Das immer höhere Interesse am Consulting-Verfahren ist auf die rasche Entwicklung der Industrie und der Dienstleistungen in der modernen Welt zurückzuführen.

Zur Definition

Eine allgemeingültige Definition dieses Begriffs gibt es nicht. Von den wenigen Definierungsversuchen kann hier die Formel aus dem Gabler Wirtschaftslexikon als repräsentativ angeführt werden, in dem Consulting- als „die individuelle Aufarbeitung betriebswirtschaftlicher Problemstellungen durch Interaktion zwischen externen, unabhängigen Personen oder Beratungsorganisationen und einem um Rat nachsuchenden Klienten“⁴ dargestellt wird. Da taucht hier die Frage auf, wie dieser Vertrag im juristischen Sinne zu verstehen ist.

Im polnischen Recht ist der Consulting-Vertrag kein Standard-Vertragstyp. Er regelt die Verhältnisse zwischen den Unternehmern (Handelsvertrag). Am häufigsten bezieht er sich auf die Leistungen, die individuell zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden. Typischerweise geht es hier um eine Unterstützung bei der Schaffung von Geschäftsplänen und Expertisen, die bei der Marktuntersuchung, dem Kostenvergleich, der Prognose eventueller finanzieller bzw. wirtschaftlicher Gefährdungen wie auch bei der Vorbereitung der potentiellen Verkaufsstrategien eingeholt werden⁵.

Wie Urszula Krzemińska festgestellt hat, unterscheidet man zwischen Consulting sensu stricto und Vollziehungsconsulting:

- a) Consulting sensu stricto ist eine individuelle, entgeltliche Aufarbeitung betriebswirtschaftlicher Problemstellungen durch Interaktion zwischen externen, unabhängigen Personen oder Beratungsorganisationen und

einem um Rat nachsuchenden Klienten. Diese Interaktion charakterisiert sich durch Neutralität, Objektivität und Diskretion. Außerdem funktioniert sie aufgrund des gegenseitigen Vertrauens und der Zusammenarbeit.

- b) Vollziehungsconsulting bedeutet die Umsetzung der Anweisungen durch den Consultant oder Consulting Institut in einem Unternehmen des Auftraggebers⁶.

Es fällt hier auf, dass Consulting sensu stricto sich durch die Neutralität, Objektivität und Verschwiegenheit charakterisiert⁷. Was bedeuten diese Begriffe für einen Juristen?

- Neutralität wird als Ausdruck der professionellen Tätigkeit des Consultants verstanden. Der Spezialist engagiert sich persönlich nicht und soll bei einer der möglichen Lösungen des Problems bezüglich der nicht sachlichen Gründe nicht beharren.
- Objektivität bedeutet, dass der Consultant nach den objektiven Kriterien berät.
- Der Spezialist soll also nach dem aktuellen Stand des Wissens handeln. Der Dritte soll dieses Handeln nicht als subjektiv beurteilen.
- Verschwiegenheit ist eng mit dem Loyalitätsprinzip verbunden. Ein Merkmal dieses Vertrags ist die jeweilige Bestimmung der dem Consultant anvertrauten Kompetenzen. Sie erhalten oft die Informationen und Angaben, die mit der Geschäftsführung verbunden sind. Deswegen fordert diese Vereinbarung große Diskretion. Das Loyalitätsprinzip bedeutet ebenfalls eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit. Die Vertragsparteien müssen einander regelmäßig informieren, berichten und die Dokumente weiterleiten. Ansonsten wäre dieser Vertrag wegen Unmöglichkeit nicht erfüllbar oder wären die aus diesem Vertrag für den Consultant entstandenen Leistungen nicht zu erbringen.

Das weitere Merkmal dieses Vertrags ist sein individueller Charakter - der Consultant ist selbstständig und situiert sich außerhalb der Struktur des Unternehmens⁸. Seine Tätigkeit hat professionellen Charakter, kann zeitlich und sachlich begrenzt werden. Außer den Hauptbestimmungen dieses Vertrags, sind die Rechte, Pflichten, Haftung der Vertragsparteien zu vereinbaren. Der Zuständigkeitsbereich des Consultants kann sich regelmäßig verändern und ist vor allem von dem Auftraggeber und seinem Willen abhängig. Er definiert die Ziele und Richtungen der Tätigkeitsfelder des Consultants. Der Consultant hat keine eigene Entscheidungskompetenz⁹.

Wie Jacek Ignaszewski feststellt, wird Consulting oft in den polnischen Rechtsakten als „Beratung“ bezeichnet. Als ein Beispiel für diese sprachliche Inkongruenz kann das Steuerrecht aufgeführt werden. In einem der Steuergesetze stößt man den Begriff „Steuerberatung“.

Auf dem Wertpapiermarkt hilft den Kunden hingegen der „Investitionsberater“. Dieser Streit um die eindeutige Bezeichnung für diesen Typ von Dienstleistungen ist bis heute

nicht gelöst. Man beobachtet jedoch eine neue Tendenz zur Verwendung der ausländischen Terminologie¹⁰. In vielen Bereichen der Industrie ist sie aber noch nicht vorhanden.

Auftrag- oder Werkvertrag?

Da der Consulting-Vertrag verschiedene Elemente der juristischen und außerjuristischen Institutionen beinhaltet, ist die rechtliche Einordnung dieses Vertrags eine Herausforderung. Die Lösung dieses Problems soll jeweils im konkreten Vertrag gefunden werden. Der Umfang der Verpflichtungen des Consultants kann nämlich um die Umsetzung seiner Recherchen in der Praxis ausgebaut werden. Wenn sich der Consultant verpflichtet, z.B. eine neue Strategie vom Kundenerwerb nicht nur zu schaffen, sondern sie auch im Unternehmen einzuführen, dann muss es als ein Werkvertrag qualifiziert werden und der Consultant schuldet einen Leistungserfolg. Umgekehrt - wenn der Consultant sich nur auf die Beratung beschränkt, richtet sich der Vertrag nach den Vorschriften des Auftragsvertrages. Wenn der Spezialist beispielsweise nur eine Expertise vorzubereiten hat, ist sein Zuständigkeitsbereich nur auf die Beratungsfragen beschränkt – dann geht es um den Auftragsvertrag, weil ein Rat oder ein Gutachten kein Werk im Sinne des polnischen Zivilbuches sein kann¹¹. Immer wird der Charakter dieses Vertrags durch sein Ziel und Inhalt determiniert.

Die Expertisen, Räte oder Gutachten dienen als Hilfsmittel bei dem Entscheidungsprozess des Auftraggebers.

Es ist auch möglich, dass diese beiden Formen in einem Vertrag vorkommen.

In der Praxis, aufgrund art.750 KC, finden Vorschriften, die den Auftragsvertrag regeln, Anwendung¹². Dieser Artikel stellt fest, dass für alle Verträge, welche die Erbringung einer Leistung betreffen und mit den anderen Vorschriften dieses Gesetzes nicht geregelt sind, entsprechend die gesetzlichen Bestimmungen für den Auftragsvertrag gelten.

Vertragsparteien

Der Consulting-Vertrag ist ein gegenseitiger Handelsvertrag, kann also nur durch den Professionalsten abgeschlossen werden. Der Auftraggeber ist in der Regel ein Unternehmer, der eine Expertise bzw. Prognose bestellen will. Der Consultant kann hingegen entweder eine natürliche Person sein, die sich mit dem Consulting gewerbsmäßig (professionell; berufstätig) beschäftigt, oder die Consulting- Firmen, Forschungsinstitute - also eine Forschungseinheit, sie sich mit der unternehmerischen Problematik beschäftigt. Sie nimmt auch bestimmte Handlungen vor, die zur Verbesserung der Effektivität des Unternehmens auf dem Markt beitragen.

Der Berater ist immer völlig unabhängig. Diese Unabhängigkeit hat in diesem Bereich zwei Formen:

- A) Die Unabhängigkeit von dem Unternehmer - der Consultant hat keine Funktion innerhalb dieses Unternehmens,

1 J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek:Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).
2 A. Schlüter: Management- und Consulting-Verträge, Berlin 1987, S. 107.
3 J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek:Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).
4 <http://wirtschaftslexikon.gabler.de>. Zugriff am 28. 03. 2014.
5 J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek:Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).

6 U. Krzemińska: Consulting czyli doradztwo w interesach, Edukacja prawnicza 2(2010).
7 J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek:Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).
8 J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek:Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).
9 A. Schlüter: Management- und Consulting-Verträge, Berlin 1987, S. 108.
10 J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek:Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).
11 Ebenda.
12 Ebenda.
13 A. Schlüter: Management- und Consulting-Verträge, Berlin 1987, S. 109.

- B) Es besteht keine andere Verbindung zu anderen Formen vertraglicher Zusammenarbeit¹³.

Oft treten auch die mittelbar Beteiligten dieses Rechtsverhältnisses auf¹⁴. Das sind die mit dem Consultant zusammenarbeitenden Organisationen, die für bestimmte Aufgaben im Prozess der Beratung zuständig sind, oder die Ersatzconsultingseinheiten, die in der Form der Substitution in einem Rechtsverhältnis vorkommen, solange die Substitution in einem Vertrag nicht eingeschlossen wird, oder die wirtschaftlichen Informationsinstitutionen¹⁵.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Zu den Hauptpflichten des Auftraggebers gehören beispielsweise:

- ausführliche Bezeichnung des Vertragsgegenstandes, dessen Bestimmung eine entscheidende Rolle für die Haftung des Consultants hätte,
- präzise Feststellung der Forderungen bzw. Ansprüche gegen den Consultant¹⁶,
- Zusammenarbeit mit dem Consultant (auch Loyalitätsprinzip),
- Zugänglichmachen der erforderlichen Dokumentation,
- Auszahlung des vereinbarten Honorars (nach der Erbringung einer Leistung, Art. 744 k.c),
- Vergütung von Auslagen (Personalkosten sowie Verwaltungsaufwendungen)¹⁷.

Hier muss kurz erwähnt werden, dass es zwei Berechnungsmethoden des Honorars gibt. Man kann pauschal oder aufgrund des Kostenvoranschlags bezahlen¹⁸.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich beispielsweise:

- die im Vertrag bezeichnete Leistung zu erbringen,
- zum sorgfältigen professionellen Handeln,
- Neutralität- und Objektivitätsgebot zu beachten,
- mit dem Auftraggeber zusammenzuarbeiten (auch Loyalitätsprinzip),
- die Hinweise des Auftraggebers zu berücksichtigen,
- zur Rückgabe dessen, was er bei der Erbringung einer Leistung erworben hat,
- Geheimhaltungspflicht zu berücksichtigen.

Den Pflichten einer Partei entsprechen die Rechte ihres Vertragspartners.

Der Auftraggeber hat Recht:

- auf Informationen und Berichte bezüglich der erbrachten Leistung. Der Consultant soll die Informationen über den Verlauf seiner Tätigkeiten erteilen und nach der Erbringung der Leistung einen Bericht erstellen.
- auf Erteilung der Hinweise.
- Es sind alle Hinweise, die die Leistung betreffen (z.B.

Handlungsweise). Sie können obligatorisch oder fakultativ sein, von den obligatorischen Hinweisen darf man nur aufgrund einer Zustimmung des Auftraggebers abweichen¹⁹.

- auf Forderung der Loyalität und Diskretion,
- auf Rückgabe aller Vermögensvorteile, die der Consultant für den Auftraggeber (aber im eigenen Namen) erworben hat,
- auf die jederzeitige Kündigung des Vertrags (der Consultant hat dann Anspruch auf Teilauszahlung des Honorars).

Zu den Rechten des Auftragnehmers gehören vor allem:

- Recht auf die Auszahlung des vereinbarten Honorars,
- Bestellung eines Unterbevollmächtigten,
- Jederzeitige Kündigung des Vertrags.

Vertragsgegenstand

Der Hauptgegenstand dieses Vertrags ist ohne Zweifel die Beratungsleistung.

Der Gegenstand des Consulting-Vertrags wird jeweils anders bestimmt. Er ist nicht universell, was aus der Natur des Verhältnisses zwischen den Vertragsparteien hervorgeht.

In der Regel will ein Unternehmer eine Expertise oder Beratung bestellen, die freilich für ihn nicht bindend sind und nur Weisungscharakter haben. Der Beauftragte braucht am häufigsten juristisch-wirtschaftlichen Fachinformationen, Analysen und Diagnosen bestimmter Fragen, Prognosen der geplanten Unternehmung, Anweisungen, Beratung oder Ratschläge²⁰.

Wie Andreas Schlüter festlegt, sehen anders der Gegenstand und der Aufgabenbereich eines im internationalen Verkehr tätigen Consultants aus. In diesem Fall lassen sich die Aufgaben des Consultants nach verschiedenen Projektphasen aufgliedern. Zu diesen Phasen gehören:

- A) Vorbereitungsphase (z.B. Regionalpläne, Marktstudien),
- B) Planungsphase (z.B. Generalpläne, Kostenvorschläge, Finanzplanung, Vertragsvergabe),
- C) Errichtungsphase (z.B. Zeitplanung, Kostenkontrolle, Ausführungsüberwachung),
- D) Betriebsphase (z. B. Betriebspläne, Informationssysteme, technische Assistenz)²¹.

Inhalt des Vertrags

Zu den wichtigsten Vertragsbestimmungen gehören:

- Ausführliche Bestimmung des Vertragsgegenstands mit der Bestimmung des Ziels,
- Bezeichnung der persönlichen Leistungserbringung,
- Zeitlicher Geltungsbereich,
- Höhe des Honorars,

- Haftung der Vertragsparteien,
- Geheimhaltung.

Haftung

Ein Gutachten oder eine Expertise spielen bei den wirtschaftlichen Entscheidungen des Unternehmers eine grundlegende Rolle. In diesem Bereich ist z.B. der Aufbau einer Strategie der Firma zu erwähnen. Die Rolle des Vertrauens des Unternehmers bezüglich des professionellen Consultants soll betont werden²². Deswegen musste ein besonderes Augenmerk der Haftung seitens des Consultants bemessen werden. Ein Spezialist muss für seine Beratung besondere Haftung tragen.

Die Quellen der Haftung sind jeweils in einem Vertrag zu finden, weil der Consulting-Vertrag kein Standard-Vertragstyp ist. Erst dann, wenn es keine ausführliche Antwort auf die Haftungsfragen gibt, wird auf die Bestimmungen des Zivilgesetzbuches zurückgegriffen²³.

Jacek Ignaszewski steht auf dem Standpunkt, dass zwei Situationen bei der Haftung des Consultants zu unterscheiden sind:

- 1) Die Beratung (bzw. das Gutachten) ist nicht mangelhaft. Hier wird das Risiko der Wirksamkeit der Beratung von dem Unternehmer getragen.
- 2) Die Beratung ist mangelhaft, der Consultant hat die Schuld (Pflicht; Verpflichtung) zu vertreten²⁴.

Wenn es diese Fehler nicht gegeben hätte, wären die Schlussbestimmungen einer Beratung ganz anders gewesen und der Unternehmer hätte letztendlich anders entschieden. Hier entsteht die eventuelle Möglichkeit, den Consultant zur Verantwortung für die Schulden infolge der mangelhaften Beratung zu ziehen.

Die Voraussetzungen der Haftung

Die Voraussetzungen der Haftung des Consultants werden im polnischen Zivilrecht in den allgemeinen Vorschriften des Zivilbuches festgelegt. Es finden sowohl die Regelungen der Schuldverhältnisse in Art. 353 ff., als auch die Regelungen der Vertragshaftung in Art. 471 ff. Anwendung. Zudem ist die Delikthaftung nicht ausgeschlossen²⁵. Subsidiär gelten auch Vorschriften entweder des Werkvertrags aus Art. 627 ff. oder des Auftragsvertrags aus Art. 734 ff., wobei es auf den jeweiligen Inhalt des Vertrags ankommt²⁶.

Wie Jacek Ignaszewski in seinem Kommentar zum Consulting-Vertrag feststellt, ist das Nachweisen von dem Ursache-Folge-Zusammenhang zwischen dem Schaden und der Beratung bzw. dem Gutachten des Consultants sehr problematisch. Im Art. 361 §1 ZGB steht: Wer zum Schadenersatz verpflichtet ist, haftet nur für die normalen Folgen der schadensstiftenden Handlung oder Unterlassung. Fraglich ist, was für die unnormalen, außergewöhnlichen Folgen gelten könnte. Im Falle der Streitigkeit kann man mit einem hohen



© Ocskay Mark

Wahrscheinlichkeitsgrad behaupten, dass der Consultant die Ursachen des Schadeneintretens vermehren würde, die nicht direkt mit dem Inhalt seiner Expertise verbunden sind²⁷.

Anders wäre es, wenn der Consultant eine Beratung nicht nur erteilt, sondern auch sich zum Inkrafttreten seiner Expertise verpflichtet hat. In dieser Situation ist seine Schuldvertretung vielmehr einfacher zu beweisen, z.B. die Nutzung der anderen als geplante Methode, verzögerter Arbeitsanfang. Für die Schuld können auch zwei Vertragsparteien gemeinsam haften, weil sie aufgrund objektiver Ursachen entstanden ist²⁸.

Darüber hinaus ergänzt Art. 362 ZGB: Hat der Geschädigte an der Entstehung oder Vergrößerung des Schadens mitgewirkt, so wird die Schadenersatzpflicht den Umständen und insbesondere dem Grad des Verschuldens beider Seiten entsprechend verringert. Diese Regelung gilt entsprechend zwischen den Vertragsparteien des Consultingvertrags.

Im erwähnten Kommentar wurde auch festgestellt: „Zum Consulting-Vertrag findet eine Regel des völligen Schadenersatzes (damnum emergens und lucrum cessans) Anwendung. In der Praxis ist diese Regelung nicht uneingeschränkt. Aufgrund des polnischen Zivilbuches ist eine Haftungsbeschränkung möglich. Die Consultants können sich auf Art. 473 § 2 ZGB berufen²⁹, in dem steht: der Schuldner haftet für die Nichteinhaltung der erforderlichen Sorgfalt, falls sich aus einer besonderen Gesetzesvorschrift oder aus Rechtsgeschäft nichts anders ergibt. In diesem Kontext würde das aber bedeuten, dass die Consultants bzw. Consulting-Institutionen ihre Haftung für die unabsichtliche, durch ein Gutachten oder eine Beratung verursachte Schuld, ausschließen könnten. Das würde aber gegen die Natur dieses Verhältnisses verstoßen³⁰ und aus diesem Grund dürfte man sich auf die Vertragsfreiheit der Vertragsparteien nicht

¹⁴ J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek: Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).

¹⁵ Ebenda.

¹⁶ Ebenda.

¹⁷ A. Schlüter: Management- und Consulting-Verträge, Berlin 1987, S. 111.

¹⁸ Ebenda.

¹⁹ U. Krzemińska: Konsulting czyli doradztwo w interesach, Edukacja prawnicza 2(2010).

²⁰ J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek: Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).

²¹ A. Schlüter: Management- und Consulting-Verträge, Berlin 1987, S. 111.

²² J. Ignaszewski: Umowa consultingu [w:] Gazeta Prawna [Dodatek: Tygodnik Prawa Gospodarczego] 226 (2006).

²³ Ebenda.

²⁴ Ebenda.

²⁵ Ebenda.

²⁶ Ebenda.

²⁷ Ebenda.

²⁸ Ebenda.

²⁹ Ebenda.

³⁰ Ebenda.

³¹ Ebenda.



© Ocskay Mark

32 U. Krzemińska: Konsulting czyli doradztwo w interesach, Edukacja prawnicza 2(2010).

DR JOANNA BRZEZIŃSKA

Anmerkungen zu normativen Merkmalen der Totschlagsvarianten des polnischen Strafrechts¹

1. Die Merkmale des notwendigen Tatbestands einer Straftat können anhand einiger in der Strafrechtslehre entwickelter Kriterien unterschieden werden. Eine solche Unterscheidung wird mit Blick auf normative Werturteile gemacht, die die Merkmale eines bestimmten Typs von Straftat begleiten². Zu unterscheiden sind Tatbestandsmerkmale mit beschreibender Natur (deskriptive Merkmale) von denen mit wertender Natur (normative Merkmale). Mit Blick auf diese Unterscheidung ist festzustellen, dass normative Merkmale ein stärkeres „Engagement“ des Urteilenden verlangen. Sie erfordern nämlich die Feststellung, ob und in welchem Umfang, die durch die benannten Merkmale ausgedrückten negativen Werturteil im konkreten Fall gerechtfertigt ist.

Die normativen Merkmale der verschiedenen Tot-

berufen. Im Falle der großen Fahrlässigkeit kann keine Rede vom Ausschluss der Haftung sein, weil als Grundideen des Consulting-Vertrags gegenseitiges Vertrauen und Professionalität der Parteien verstanden werden³¹.

Die Kündigung des Consulting-Vertrags

Das Kündigungsrecht wird im polnischen ZGB im Art. 746 geregelt. Dieses Recht kann durch die Parteien vertraglich nicht ausgeschlossen werden. Sowohl der Auftraggeber als auch Auftragnehmer haben die Möglichkeit jederzeit den Consulting-Vertrag zu kündigen. Falls der Unternehmer den Vertrag kündigt, muss er dem Consultant alle Kosten und Aufwendungen zurückzahlen, die er zum Zweck der Leistungserbringung getragen hat. Außerdem muss der Auftraggeber zum Teil, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, den Consultant bezahlen. Wenn die Kündigung ohne wichtigen Grund erfolgte, ist der Unternehmer auch zum Schadensersatz verpflichtet³². Diese Regelungen finden auf den Consultant entsprechende Anwendung.

schlagsvarianten nehmen auf folgende axiologische Kategorien³ Bezug:

- a) ethisch-gesellschaftliche Wertungen in Bezug auf die Merkmale⁴ besondere Grausamkeit, besonders verwerfliche Beweggründe, starke Erregung sowie Mitleid,
- b) biophysiologische Wertungen in Bezug auf das Merkmal⁵ Einfluss der Geburt.

Die genannten Kategorien von Werturteilen erfordern Bezugnahmen auf zwei deutlich zu unterscheidende Ebenen: Die soziale und die biologische Ebene. Die besondere Schwierigkeit für den Richter besteht in der Festlegung, welche normativen Merkmale gegeben sind und mit welcher Intensität sie erfüllt werden. Dass für den Richter außer Zweifel steht,

dass der Täter grausam handelte ist nämlich ohne Belang, wenn offen bleibt, ob die Tat das Merkmal der besonderen Grausamkeit erfüllt. Erst die besonders grausame Tatbegehung lässt eine Einordnung qualifizierten Totschlags gem. Art. 148 § 2 Pkt. 1 des polnischen StGB zu. Manche normative Merkmale, die den Totschlag entweder qualifizierend oder privilegierend behandeln, lassen sich in normative Merkmale im engeren und im weiteren Sinne unterteilen. *Sensu stricto* normativ sind Merkmale, bei denen das Werturteil zwei Ebenen betrifft. Ihre Prüfung beschränkt sich nicht auf die Feststellung der Erfüllung des Merkmals, sondern ist um einen Qualitätsaspekt im Sinne der Festlegung der Intensivität (besondere Grausamkeit, besonders verwerfliche Beweggründe, starke Erregung) erweitert. *Sensu largo* normativ sind dagegen die Merkmale anzurechnen, die „weniger anspruchsvoll“ sind, da sich der Gesetzgeber bei ihrer Benennung keiner abgestuften Spezifikation (Mitleid und Einfluss der Geburt) bedient. Die erste dieser Kategorien begleitet sowohl die Merkmale der Totschlags sowohl im qualifizierten als auch im privilegierten Typ, die zweite nur die Merkmale des privilegierten Totschlags. Daher sind die Merkmale des privilegierten Totschlags leichter zu prüfen (zwei dieser Merkmale sind im weiteren Sinne normativ, betreffen also nur eine Wertungsebene) als die Merkmale des qualifizierten Totschlags (zwei dieser Merkmale sind im engeren Sinne normativ, betreffen also zwei Wertungsebenen). Bei den nach der jeweiligen Intensität zu beurteilenden Merkmalen (vgl. oben a.) ist zu betonen, dass ihr Anwendungsbereich nicht deutlich abgegrenzt ist. Daher können mit ihnen „unscharfe“ Fallgestaltungen erfasst werden⁶. Leider sind solche Merkmale wegen ihrer eigenartigen „Unbestimmtheit“ hochgradig problematisch, zumal sie im jeweiligen Strafprozess ausgelegt werden müssen, so dass es zu Abweichungen zwischen dem intendierten Umfang der Vorschrift und der Interpretation im Einzelfall kommen kann⁷.

Es soll hier betont werden, dass die sowohl deskriptive als auch normative Tatbestandsmerkmale, die den Totschlag abwandeln, eine zweifache Rolle spielen können: Einerseits können sie die Strafandrohung erhöhen (Art. 148 § 2 StPO), wegen der besonderen Grausamkeit des Täters oder wegen der besonders verwerflichen Beweggründen. Andererseits können Sie den Strafrahmen mildern, nämlich wegen starker Erregung des Täters (Art. 148 § 4 StGB) oder des Mitleids (Art. 150 StGB), das der Täter für eine moribunde Person, die den Tod verlangt, empfunden hat.

2. Das polnische Strafbuch kennt zwei Formen des qualifizierten Totschlags, die auf normativen Merkmalen aufbauen: besonders grausamer Totschlag und Totschlag aus besonders verwerflichen Beweggründen. In Bezug auf die erste der Straftaten wird in der Strafrechtslehre die betont, dass die Qualifikation nur dann „erfüllt“ sei, wenn die Grausamkeit einen besonderen Charakter erreicht⁸, also über das durchschnittliche Maß hinausgeht. Wegen des wertenden Charakters des Merkmals können lediglich ungefähre, relativ allgemeinen Kriterien⁹ zusammengestellt werden, nach de-

nen das Merkmal des besonders grausamen Verhaltens des Täters zu beurteilen ist. Erstens ist hier die besondere Art und Weise des Verhaltens des Täters zu nennen, die darauf beruht, dass dem Opfer Leiden zugefügt wird, die für den Tötungsakt selbst überflüssig sind¹⁰, wobei die Leidenszufügung sowohl physischer (Folter) als auch psychischer (Misshandeln einen nahstehenden Person)¹¹ Natur sein können. Unter Berücksichtigung des gesetzgeberischen Willens, dass die Grausamkeit eine besondere sein soll, muss sie von außergewöhnlich drastischen, brutalen und oft sogar sadistischen Handlungen des Täters, gewöhnlich verbunden mit einem übermenschlichen Leiden, Misshandeln, oder sogar Quälen des Opfers, begleitet werden¹². In einem der Beschlüsse von 2007¹³ betonte das Oberste Gericht, dass die Notwendigkeit des Empfindens von Leiden durch das Opfer keine Bedingung *sine qua non* sei, um die Qualifikation des Art. 148 § 2 StGB anzunehmen, insbesondere dann, wenn das Opfer ohnmächtig oder empfindungslos sei, also wenn es objektiv weder physisch noch psychisch kein Adressat der gegen es Einwirkungen sein kann. Jedoch muss selbst eine drastische Art und Weise der Begehung einer Tötung durch die subjektive Einstellung des Täters bezüglich der besonderen Leidenszufügung begleitet werden¹⁴. In der Rechtsprechung wird betont, dass wegen der Tatsache, dass das charakterisierte Merkmal einen *sensu stricto* normativen Charakter hat, dass sich also eine Wertung auf zwei Ebenen vorzunehmen ist: erstens in Bezug auf die Festlegung der Grenzen der „Grausamkeit“ selbst, zweitens auf die Festlegung ihres Grades, was insoweit kompliziert ist, als es einer Bezugnahme auf eine eigenartige „Grausamkeitsskala“ bedürfte, die es jedoch nicht gibt¹⁵.

Bei der zweiten Variante des qualifizierten Totschlags, die durch ein normatives Merkmal konstituiert wird, konzentrierte sich der Gesetzgeber auf die Bewertung der Beweggründe des Täters, die besonders verwerflich sein müssen. Diese Wertung verlangt eine Antwort auf die Frage, was zur besonderen Verächtlichkeit des Tatimpulses beitragen kann. Zu einer derartigen Beurteilung kommt es gewöhnlich dann, wenn das Motiv des Mörders die prägenden und anerkannten Regeln und moralischen Normen, die gesellschaftlich akzeptiert sind, in Frage stellt und diese gröblich und tadelnswert verletzt¹⁶. In der Rechtsprechung wird darauf hingewiesen, dass die Tat in ihrer Struktur bestimmte zusätzliche Elemente beinhalten muss, die die Erfüllung des Totschlagstatbestands als tadelnswert oder sogar besonders grob einstufen lassen. Denn jeder Totschlag stellt per se eine Verletzung der herrschenden moralischen Normen dar, auch dann wenn es in Folge nicht zu einer Qualifikation kommt¹⁷. Nach der Lehre ist eine Benennung allgemeiner Kriterien, nach denen die Motivierung des Täters besonders zu verdammen wäre, in abstracto nicht möglich. Diese Wertung betrifft nämlich immer einen konkreten Fall und kann lediglich in Bezug auf seine Umstände erfolgen¹⁸. Wichtig ist hier, dass die Bewertung der Beweggründe des Täters in der Tat die ein spezifisches „Muster“ der Motivhierarchie nach den axiologischen Kategorien „gut-böse“ voraussetzt, die es jedoch nicht gibt. Deswegen ist

5 W. Wolter, op. cit., S. 95.
 6 I. Andrejew, op. cit., S. 111; W. Wróbel, A. Zoll, Polskie prawo karne. Część ogólna, Kraków 2010, S. 183.
 7 Ibidem, S. 112.
 8 R. Kokot, Zabójstwo kwalifikowane, Warszawa 2000, S. 160; K. Daszkiewicz, Przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu. Rozdział XIX Kodeksu karnego, Komentarz, Warszawa 2000, S. 34.
 9 A. Zoll, Kodeks karny. Część szczególna. T. II, Komentarz do art. 117 – 277 k.k., Warszawa 2008, S. 224 – 225; M. Królikowski, R. Zawłocki, Kodeks karny. Część szczególna, T. I, Komentarz do art. 117 – 221 k.k., Warszawa 2013, S. 212 – 213.
 10 Urteil des Berufungsgerichts in Lodz vom 8 Februar 2007 r., II Aka 4/07, OSPriP 2008, Nr. 5, poz. 28; Urteil des Berufungsgerichts in Kattowitz vom 10 November 2005 r., II Aka 298/05, KZS 2006, Nr. 4, Pos. 59; Urteil des Berufungsgerichts in Kattowitz vom 8 Juli 2004 r., II Aka 139/04, OSPriP 2005, Nr. 6, Pos. 22; Urteil des Berufungsgerichts in Krakau vom 12 September 2002., II Aka 220/02, KZS 2002, z. 10, Pos. 53; Urteil des Berufungsgerichts in Krakau vom 10 Mai 2001., II Aka 78/01, KZS 2001, Nr. 5, Pos. 26; Urteil des Berufungsgerichts in Danzig vom 8 November 2000., II Aka 290/00, OSAG 2001, Nr. 1, Pos. 11; Urteil des Berufungsgerichts in Lublin vom 21 August 1997., II Aka 106/97, OSA 1998, Nr. 7 – 8, Pos. 36.
 11 Urteil des Berufungsgerichts in Lodz vom 13 Dezember 2001., II Aka 168/00, Prokuratura i Prawo 2002, Nr. 7 – 8, S. 24.
 12 Urteil des Berufungsgerichts in Lublin vom 19 September 2002., II Aka 182/02, KZS 2003, z. 4, poz. 56; Urteil des Berufungsgerichts in Kattowitz vom 19. April 2001., II Aka 80/01, KZS 2001, z. 7 – 8, Pos. 67.
 13 Entscheidung des Obersten Gerichts vom 31. Mai 2007., III KK 31/07, OSNKW 2007, Nr. 7 – 8, Pos. 59.
 14 B. Michalski [in:] A. Wąsek, R. Zawłocki, Kodeks karny. Część szczególna, T. I, Komentarz do art. 117 – 221 k.k., Warszawa 2010, S. 198.
 15 Ibidem, S. 196.
 16 Urteil des Berufungsgerichts in Krakau vom 27 Juni 2002., II Aka 141/02, KZS 2002, Nr. 7 – 8, Pos. 42.
 17 Urteil des Berufungsgerichts in Lublin vom 27 April 1999., II Aka 12/99, Prokuratura i Prawo 2001, Nr. 5, Pos. 27.
 18 Urteil des Berufungsgerichts in Lodz vom 9. Februar 2006., II Aka 236/05, Prokuratura i Prawo 2007, Nr. 5, Pos. 42.

1 Dieser Beitrag ist ein Ergebnis eines Forschungsprojekts, das aus den Mitteln des Staatlichen Wissenschaftlichen Zentrums finanziert wurde, die auf Grund des Beschlusses Nr. DEC 2012/07/D/HSS/00605 vergeben wurden – Leiterin des Forschungsprojekts: Dr. Joanna Brzezińska.
 2 W. Wolter, Nauka o przestępstwie. Analiza prawnicza na podstawie przepisów części ogólnej kodeksu karnego z 1969 r., Warszawa 1973, S. 92 – 94; I. Andrejew, Ustawowe znamiona czynu. Typizacja i kwalifikacja przestępstw, Warszawa 1978, S. 109 – 110; I. Andrejew, Rozpoznanie znamion przestępstwa, Warszawa 1968, S. 67.
 3 R. A. Stefański, Prawo karne materialne. Część ogólna, Warszawa 2008, S. 94 – 95; A. Marek, Prawo karne, Warszawa 2007, S. 98; I. Andrejew, Podstawowe pojęcia nauki o przestępstwie, Warszawa 1988, S. 221.
 4 Ibidem.

die „Graduierung“ der Beweggründe ausgeschlossen. Gleichzeitig erfordert die zweifellos notwendige – wenigstens ungefähre – Feststellung der Intensität der Beweggründe des Täters eine Analyse des genannten psychologischen Prozesses in concreto, was die Gefahr der Entwicklung von übermäßig kasuistischen Entscheidungen mit sich bringt¹⁹.

3. Eine nähere Analyse des privilegierten Totschlags lässt auch in seiner Konstruktion normative Merkmale sowohl sensu stricto (Art. 148 § 4 StGB – „starke Erregung“) als auch sensu largo (Art. 149 StGB – „Einfluss der Geburt“, Art. 150 StGB „Mitleid“) erkennen.

Das erstgenannte Merkmal, die „starke Erregung“, die in Art. 148 § 4 StGB geregelt wurde, wurde durch den Gesetzgeber unter Berücksichtigung des Grades seiner Intensität näher charakterisiert. Die Erregung, die das Verhalten als weniger strafwürdig erscheinen lässt, muss den Täter in hohem Grade bestimmen. In der Lehre wird betont, dass dieses Merkmal durch besondere Umstände bedingt sein muss. Diese bilden eine Ebene, die das Verhalten nach moralischen Gesichtspunkten als nachvollziehbar erscheinen lässt²⁰. Weil eine starke Erregung auf dem Verlust der psychischen Ausgeglichenheit und in der Herrschaft der emotionalen Sphäre über die intellektuelle beruht²¹, also einen kurzen Ausbruch einer gewalttätigen Gefühlsreaktion gegenüber einem Dritten bildet, ist nicht jeder Mensch imstande, einen solchen Zustand zu erreichen. Bei der Beurteilung, ob die Erregung von hoher Intensität war, soll der Richter die Persönlichkeit und das Temperament des Täters, seine Lebenserfahrung, die Fähigkeit der Selbstbeherrschung, den Grad der Reife und der emotionalen Widerstandsfähigkeit berücksichtigen²². Gleichzeitig muss auch das Opferverhalten, das die starke Erregung des Täters verursacht hat, unter moralischen Gesichtspunkten als negativ zu bewerten sein. Tadelnswert sind etwa Ehebruch, Misshandlung des Täters durch das Opfer, Zufügung eines schweren Leides in Form der Verdächtigung einer „Schandtat“²³. Je unmoralischer der Grad des Verhaltens des Opfers ist, desto weniger ist der Täter aus moralisch-gesellschaftlicher Perspektive zu verdammen²⁴. In einer seiner Entscheidungen betonte das Oberste Gericht deutlich, dass mit der Wertung des Täterverhaltens als starke Erregung ein ethisches Urteile verbunden sein muss, dass Umstände feststellt, die das Verhalten des Täters moralisch begründen oder „entschuldigen“²⁵.

Das bei der Totschlagsvariante der Kindstötung (Art. 149 StGB) vorkommende Merkmal „des Einflusses des Verlaufs der Geburt“ ist nicht das einzige, sondern eins der mehreren Motive, die eine Mutter dazu bringen, ihr Kind zu töten. Dieses Merkmal, welches das kriminogene Verhalten der Mutter begründet, bleibt also unpräzise. Außerdem kommt es wesentlich seltener zum Tragen, als gesellschaftlich bedingte Faktoren (z. B. finanzielle, gesundheitliche, persönliche oder allokativer Probleme), die de facto für die den Tatentschluss der Mutter entscheidend sind. Es hat ihnen gegenüber einen ergänzenden Charakter und ist subjektiv, weil es von der individuellen psychischen Konstitution der Mutter und vom



© Pakhnyushcha

Grad ihrer Widerstandsfähigkeit gegen Schmerz abhängt, es unterliegt also leider keiner Objektivierung und damit bleibt sehr unpräzise und mehrdeutig (insbesondere auf der Ebene der psychologisch-psychiatrischen Interpretation). In der Judikatur wird es betont, dass der Verlauf der Geburt kein Faktor ist, der die Entscheidung über Vollziehung der Kindstötung auslöst. Ihn begleitet meist – mit verschiedener Intensität – ein ganzes Spektrum von (psycho-physischen, physiologischen und gesellschaftlichen) Umständen, die mit der Geburt zusammenhängen²⁶. Obwohl der Gesetzgeber den Intensitätsgrad, mit dem die Geburt eine Mutter in strafrechtlich erheblicher Weise beeinflussen kann, nicht festgelegt hat, bleibt die angewandte Bezeichnung wohl eines der mehrdeutigsten Merkmale im polnischen Strafgesetzbuch, das zahlreiche Kontroversen hervorruft.

Das Mitleid, das der Täter beim Totschlag in Form von Sterbehilfe, der in Art. 150 StGB typisiert ist, gegenüber einer moribund-leidenden Person empfindet, erfordert erstens die Erwägung, ob Umstände des Falles Bildung einer solchen Emotion begründen. Der Versuch der Festlegung von „fixen“ Umständen, die das Vorkommen des Mitleids beim Täter determinieren, ist von vornerein aussichtslos, zumal wegen des Charakters des genannten Merkmals, das keine relative Kategorie ist und von vielen externen Bedingungen abhängt: dem Grad des Leidens des Sterbewilligen,

zeugung des Täters entscheidend ist oder ob eine Objektivierung der Perspektive erstrebenswert ist, die wiederum eine Kriterienkatalog voraussetzt. Dieser Katalog müsste Qualitäts- und Quantitätsaspekte berücksichtigen. Zum Beispiel bei der besonderen Grausamkeit des Tatwerkzeug überprüft werden und ggf. die Anzahl der Schläge sowie ihre Stärke; zu berücksichtigen sind weiter die Reaktion des Opfers (sein physisches und psychisches Leiden, der Charakter, die Intensität und der Zeitraum des Leidens), wie auch seine spezifischen Eigenschaften und Konstitution²⁹ (z. B. Kind, unerfahrene, unbeholfene, ältere, behinderte oder kranke Person)³⁰. Nach überwiegender Ansicht ist allein der Richter berechtigt, zu beurteilen, ob das Verhalten des Täters das normative Merkmal erfüllt. Das diesbezügliche Urteil des Richters scheint hier entscheidend zu sein. Gleichzeitig dürfen aber die tatsächlichen Feststellungen in einem konkreten Fall nicht zu eng interpretiert werden. Das bedeutet nicht nur die Notwendigkeit einer kumulativen Beurteilung der Aspekte des Subjekts und des Objekts, sondern auch die Berücksichtigung der Merkmale, die die Totschlagsvariante (qualifiziert oder privilegiert)³¹ spezifizieren. Es ist jedoch zu betonen, dass auch eine strikt objektive Beurteilung die Berücksichtigung eines subjektiven Aspekts erfordert, der sich in der Entscheidung des Täters über die Art und Weise der Tötung zum Ausdruck kommt, und zwar ohne Rücksicht auf die jeweilige Totschlagsvariante (besonders grausam oder aus Mitleid für das Opfer)³². Der einzige subjektive Aspekt soll die Sphäre der psychischen Erlebnisse des Täters betreffen und es erscheint nicht wünschenswert, dass dieser die Beurteilung des Richters begleitet, die rein objektiv sein soll. Die Schaffung eines „fixen“ Musters, das eine präzise und abschließende Interpretation der einzelnen beurteilenden Merkmale ermöglichen würde, scheint dabei unmöglich zu sein, auch wegen der mangelnden Geschlossenheit des Katalogs der objektiven Faktoren, die die Intensität dieser Merkmale beeinflussen³³. Damit einher geht die Befürchtung der Verletzung der Grundsätze Rechtsklarheit und Rechtssicherheit und das Risiko der richterlichen Willkür.

der Persönlichkeit und der psychischen Kondition des Täters (niedrige Leidestoleranz), dem von ihm vertretenen Wertesystem (keine Begründung für ein „Am-Leben-Halten“ eines Kranken, der nur leidet und nicht geheilt werden kann), der Beziehung zwischen dem Opfer und dem Täter (z. B. nahe familiäre Beziehungen). Das Urteil über diesen privilegierenden Umstand hat also einen mehrdimensionalen Charakter. Um einen mehrdimensionalen Umstand festzustellen, müssen die einzelnen Umstände festgestellt werden, die beim Täter das Mitleid hervorrufen. Anschließend müssen diese im konkreten Fall einer Gesamtbewertung unterzogen werden. Wegen der Vielschichtigkeit des Beurteilungsprozesses selbst kommt es immer zu Abweichungen zwischen der Beurteilung einer mitleidenden Person und einem Urteil vom allgemeinen Charakter, das Personen fällen würden, die mit der Sache nicht verbunden sind²⁷. Es steht jedoch fest, dass das Mitleid ausschließlich in concreto beurteilt werden kann und zwar unter Berücksichtigung aller Umstände, die den Mitleid empfindenden Täter begleiten. Bezugnahme auf das Muster einer durchschnittlichen Empfindsamkeit eines „vorbildlichen Bürgers“ könnte nämlich mit hoher Wahrscheinlichkeit den emotionalen Zustand des Täters stark verfälschen²⁸.

4. Die Analyse der normativen Merkmale der Totschlagsvarianten verlangt schließlich nach der Bestimmung der Perspektive, aus der das jeweilige Werturteil zu treffen ist. Es stellt sich die Frage, ob hier nur die subjektive Über-

19 B. Michalski [in:] A. Wąsek, R. Zawłocki, op. cit., S. 215.

20 Urteil des Berufungsgerichts in Warschau vom 5. September 2006., II AKa 220/06, KZS 2007, z. 2, Pos. 60.

21 K. Daszkiewicz, *Przestępstwa z afektu w polskim prawie karnym*, Warszawa 1982, S. 33–34; W. Wolter [in:] I. Andrejew, W. Świda, W. Wolter, *Kodeks karny z komentarzem*, Warszawa 1972, S. 439.

22 K. Daszkiewicz, op. cit., S. 162.

23 Entscheidung des Obersten Gerichts vom 29. Mai 2003, III KK 74/03, OSNwSK 2003, Pos. 1156.

24 A. Zoll, *Kodeks karny*..., S. 241.

25 Urteil des Berufungsgerichts in Łódź vom 28. Februar 2001., II AKa 19/01, Prokuratura i Prawo 2002, Nr. 9, Pos. 17.

26 Urteil des Berufungsgerichts in Krakau vom 24. Oktober 2002, II AKa 256/02, Prokuratura i Prawo 2003, Nr. 6, Pos. 19.

27 M. Tarnawski, *Zabójstwa uprzywilejowane w ujęciu polskiego prawa karnego*, Poznań 1981, S. 256.

28 A. Zoll, *Kodeks karny*..., S. 263; R. Citowicz, *Prawokarne aspekty ochrony życia człowieka a prawo do godnej śmierci*, Warszawa 2006, S. 138.

29 K. Daszkiewicz, *Przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu*..., S. 34–35.

30 Urteil des Obersten Gerichts vom 12. Februar 1974., III KR 348/73, OSNPG 1974, Nr. 7, Pos. 78; Urteil des Obersten Gerichts vom 18. August 1972, (Rw 782/72), Biul. SN 1972, Nr. 11, Pos. 133.

31 Urteil des Berufungsgerichts in Warschau vom 14. Mai 2002, II AKa 41/02, KZS 2002, z. 12, Pos. 58.

32 Urteil des Berufungsgerichts in Kattowitz vom 11. Juli 2002., II AKa 215/02, KZS 2003, Nr. 4, Pos. 57; A. Zoll, *Kodeks karny*..., S. 226.

33 R. Kokot, *Zabójstwo*..., S. 161.

DR. HABIL. ARTUR DARIUSZ KUBACKI (SCHLESISCHE UNIVERSITÄT KATOWICE)

Buchrezension



Małgorzata Stanek Dolmetschen bei der Polizei. Zur Problematik des Einsatzes unqualifizierter Dolmetscher.

TRANSÜD Arbeiten zur Theorie und Praxis des Übersetzens und Dolmetschens. Frank & Timme Verlag für wissenschaftliche Literatur, Berlin 2011, S. 255

Im Rahmen der Publikationsreihe des Verlags Frank & Timme zur Theorie und Praxis des Übersetzens und Dolmetschens ist 2011 eine höchst interessante Arbeit von Małgorzata Stanek erschienen, in der das Thema der Qualität bzw. der fehlenden Qualität der mündlichen Übersetzungen für die Polizei (in dieser Rezension als Polizeidolmetschen bezeichnet) eingehend behandelt wird. Die Autorin hat sich zum Ziel gesetzt, die Ursachen für die fehlenden Kompetenzen der sowohl qualifizierten als auch nicht qualifizierten Dolmetscher bei deutschen Strafverfolgungsbehörden zu untersuchen. Das Untersuchungskonzept entwickelte sich aus unzureichender theoretischer und praktischer Reflexion über diese Art des Dolmetschens.

Die Publikation besteht aus einer Einführung, zwei Hauptteilen, einem Literaturverzeichnis und Anlagen. Das Vorwort stammt von Dragoslava Grandinčević-Savić, der stellvertretenden Vorsitzenden des deutschen Fachverbands der Berufsübersetzer und -dolmetscher ATICOM, der die Publikation von Małgorzata Stanek als die beste Arbeit des Jahres im Bereich Translationswissenschaften auszeichnete. Im ersten Teil, der als eine theoretische Einführung gedacht ist, wird die fehlende Professionalisierung der für die Polizeibehörden zum Einsatz kommenden Dolmetscher besprochen, während im zweiten, analytischen Teil, die Pragmatik des Polizeidolmetschens aus institutioneller Sicht, d.h. in Anlehnung an die Maßnahmen der Bundespolizei Berlin, untersucht wird.

Zunächst wird auf ein negatives Beispiel aus der Berufspraxis eingegangen, das dem Dokumentarfilm *Operation Spring 2005* entnommen wurde. Er zeigt gedolmetschte Aufnahmen mehrerer Afrikaner und die Zuordnung ihrer auf Band gespeicherten Stimmen. Die Aufgabe wurde von einem in Deutschland lebenden Muttersprachler der Igbo-Sprache (die in Südostnigeria gesprochen wird) ausgeführt, der kein staatlich beeidigter Dolmetscher ist. Stanek unterzieht die scharfe Kritik an der Arbeit des Dolmetschers, die durch die Presse und die Verteidigung geäußert wurde, einer Analyse, wobei sie sich hauptsächlich auf den translationswissenschaftlichen Aspekt stützt. Sie verweist auf das Nichtvorhandensein von Qualitätskriterien bei der Wahl des Dolmetschers

durch die Polizei, die falsche Zielsetzung des Auftrags (Skopos) sowie das Fehlen einer kritischen Betrachtung der vom Dolmetscher begangenen Fehler durch das Gericht.

In den weiteren Abschnitten des ersten Teils werden dem Leser die Bedingungen, in denen das Dolmetschen bei der Polizei in Deutschland stattfindet, näher gebracht, und zwar am Beispiel solcher Aspekte wie: Bedarf an Dolmetschleistungen, rechtlicher Status des Dolmetschers im Ermittlungs- und Gerichtsverfahren, fehlender Rechtsschutz des Berufstitels des Dolmetschers sowie fehlendes Bildungsangebot für Dolmetscher, die für Strafverfolgungsbehörden und Gerichte tätig sind.

Im empirischen Teil beschreibt die Autorin die Tätigkeiten des Translators aus der Perspektive der Bundespolizei Berlin. Anhand empirischer Materialien, d.h. anonymer Interviews mit Polizeibeamten aus Berlin und Brandenburg, legt Stanek den Umfang der Anforderungen, die Polizisten an Dolmetscher stellen, das Beauftragungsverfahren und das Qualitätsbewusstsein der Polizeibeamten bei der Auswahl von Polizeidolmetschern dar. Die Autorin analysiert dabei die Ursachen, die der Auswahl von nicht qualifizierten Dolmetschern durch die Strafverfolgungsbehörden zugrunde liegen. Außerdem untersucht sie die Qualifikation der Polizeidolmetscher und das fehlende Bewusstsein der Beamten, die für die „richtige“ Auswahl des Dolmetschers verantwortlich sind.

Die Monografie wird mit einer Reihe von Vorschlägen abgeschlossen, wie die Auswahl von bestens vorbereiteten Dolmetschern vereinfacht werden könnte. Nach Stanek's Auffassung muss für die Qualität des Translats sowohl vor der Beauftragung als auch während des Dolmetschens gesorgt werden. Für die Sicherstellung der hohen Qualität sind Akteure der Legislative, Exekutive und Judikative (Auftraggeber), die beteiligten Dolmetscher und ihre Vertreter in der Verbandsarbeit (Auftragnehmer) sowie Vertreter der Wissenschaft (Experten) verantwortlich.

Stanek stellt folgende Forderungen an den Gesetzgeber, die zur Professionalisierung des Dolmetscherberufs beitragen würden: Einführung des gesetzlichen Berufsschutzes des ausgebildeten Dolmetschers und Übersetzers, Etablierung

eines bundesweit einheitlichen Berufsprofils des Gerichts- und Behörden- bzw. Polizeidolmetschers sowie Festlegung von Dolmetschqualität im Gesetz und ihrer Sicherung durch Möglichkeiten der Überprüfung. Die Auftraggeber, sprich die Beamten, die über die Wahl des Dolmetschers entscheiden, sollen zunächst die Entwicklung von entsprechenden Schulungen überdenken, in denen die Justizangestellten und Polizeibeamten in die Zusammenarbeit mit Dolmetschern eingewiesen werden. Des Weiteren soll der Auftraggeber es dem Dolmetscher ermöglichen, sich zur Vorbereitung des entsprechenden Fachwortschatzes und zur Vermeidung potentieller Dolmetscherfehler mit den Verfahrensakten vertraut zu machen. Stanek schlägt ferner die Einführung eines 24-Stunden-Bereitschaftsdienstes vor, der von beeidigten Dolmetschern geleistet werden soll. In diesem Zusammenhang hält sie die Schaffung einer zentralen staatlichen Stelle für die Vergabe von Aufträgen an die Dolmetscher für unentbehrlich. Von den Experten, also Vertretern der Wissenschaft, erwartet Stanek weiterführende Forschung zum Polizeidolmetschen sowie die Erarbeitung von berufsethischen Standards, insbesondere für das Tandem des Dolmetschers und des Polizisten.

Von den Dolmetschern werden dagegen vor allem Zusammenschluss und gemeinsames Auftreten zur Durchsetzung des Rechts auf menschenwürdige Arbeit bei den Auftraggebern gefordert, sowie höhere Verantwortung des Einzelnen für die bestmögliche Verdolmetschung, und somit für die Gewährleistung einer entsprechenden Qualität, von der in den EU-Richtlinien, der Europäischen Menschenrechtskonvention und in der Translationswissenschaft die Rede ist.

Das Verdienst von Małgorzata Stanek ist nicht nur die Behandlung des untersuchten Themas vom Standpunkt der Translationstheorie her, sondern auch ein wesentlicher Beitrag für die Praxis des Polizeidolmetschens. Stanek recherchiert und bespricht die spärlich vorhandene Literatur zum Polizeidolmetschen. Es ist aber schade, dass sie die fachliche Literaturrecherche auf deutsch- und englischsprachige Länder beschränkt, mehrere wichtige Beiträge zur Praxis des Polizeidolmetschens, z.B. von F. Schulze (1996), D. Ackermann (1997) und A. Reinhardt (1998) außer Acht lässt und auf strikte Dolmetschprobleme nicht näher eingeht, wie dies zum Beispiel der bekannte Theoretiker und Praktiker des Polizeidolmetschens, Professor J. Maliszewski, tut (vgl. 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2005, 2006, 2011). Andererseits ist den von der Autorin gestellten Forderungen hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsqualität der Polizeidolmetscher ein hoher Stellenwert beizumessen, wobei anzumerken ist, dass sie diese auch aufgrund ihrer eigenen Berufserfahrung formuliert, weil sie selbst als Dolmetscherin für die Strafverfolgungsbehörden und Gerichte in Berlin und Brandenburg tätig ist.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Autorin – obwohl das Buch in verlagstechnischer Hinsicht nicht einwandfrei ist – ihr Hauptziel erreicht, d.h. die bestehende Lücke an Literatur schließt, die der Untersuchung der Qualität des Polizeidolmetschens gewidmet ist. Die von ihr festgestellte fehlende Vorbereitung der Dolmetscher auf die Einsätze bei

der Polizei ist – ihrer Ansicht nach – auf die unzureichende berufliche Ausbildung der Dolmetscher, die mangelnde Vorbereitung der Polizeibeamten auf die Zusammenarbeit mit den Dolmetschern sowie den unangemessenen Rechtsrahmen zurückzuführen.

Bibliografie

- Ackermann D., 1997 Dolmetschen für Polizei und Gerichte im Freistaat Sachsen. Marktanalyse und Ausblick. [In:] Rybińska Z. (red.) On the Practice of Legal and Specialized Translation. Papers from the Third International Forum of Legal and Specialized Translation held in Cracow on 7th and 8th September 1996. Warszawa: Wydawnictwo TEPIS, 130–146.
- Maliszewski J., 1999 'Tłumacz za kratkami', czyli kilka uwag o pragmatyce tłumacza policyjnego. [In:] *Lingua Legis* 7, 4–7.
- Maliszewski J., 2000 Non omnes, qui citharam habent, citharoedi, czyli nie każdy filolog jest tłumaczem. [In:] *Lingua Legis* 8, 17–24.
- Maliszewski J., 2001 Pragmatyka przekładu policyjnego. Warsztatowe zagadnienia pracy tłumacza w warunkach ekstremalnych. [In:] *Lingua Legis* 9, 27–36.
- Maliszewski J., 2002 Problematyka tłumaczenia przy sporządzaniu portretu pamięciowego. [In:] *Lingua Legis* 10, 63–70.
- Maliszewski J., 2003 Pragmatyka leksykalna w przekładzie prawnym i prawniczym. Wokół zagadnień prawniczego języka specjalistycznego. [In:] Maliszewski J. (Hrsg.) *Wybrane aspekty przekładu literackiego i specjalistycznego. Tłumaczenie – przekład – komunikacja*. Częstochowa: Wydawnictwo Naukowe Politechniki Częstochowskiej, 45–51.
- Maliszewski J., 2005 Tłumacz z tarczą, czyli rzecz o specjalistycznym przygotowaniu tłumacza do pracy z tekstem prawnym i prawniczym. [In:] Sądziński R. (Hrsg.) *Zagadnienia przekładu specjalistycznego*. Łódź: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego, 27–35.
- Maliszewski J., 2006 Pragmatyka ustnego tłumaczenia sądowego. [In:] *Lingua Legis* 14, 32–39.
- Maliszewski J., 2011 Tłumaczenie a bezpieczeństwo postępowania przygotowawczego w procesie karnym. Warsztatowe zagadnienia praktyki translatorskiej. [In:] Malczyk T. (Hrsg.) *Interdyscyplinarne znaczenie bezpieczeństwa*. Tom 2. Nysa: Oficyna Wydawnicza PWSZ w Nysie, 11–35.
- Reinhardt A., 1998 Übersetzen für Ämter, Gerichte und Polizei. Ein praktisches Kompendium. Stuttgart.
- Schulze F. (Hrsg.), 1996, Zur Rolle des Amtsdolmetschers. Eine sozialwissenschaftliche Studie. Verlag der Ruhruniversität Bochum, Bochum.

AGATA ADAMOWICZ, LL.B.

„Diskriminierung in Polen und Deutschland – Recht und Wirklichkeit“

Konferenzbericht, 27. September 2013

Am 27. September 2013 fand im Festsaal des Oberlandesgerichts Dresden die Tagung „Diskriminierung in Polen und Deutschland – Recht und Wirklichkeit“ statt. Hauptveranstalter der Konferenz war die Deutsch-Polnische Richtervereinigung; Mitveranstalter waren die polnische Richtervereinigung (IUSTITA), die Deutsch-Polnische Juristen-Vereinigung (DPJV), die Neue Richtervereinigung (NRV) sowie der Lehrstuhl für Polnisches Öffentliches Recht einschl. Europa- und Wirtschaftsrecht der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). Die Tagung wurde durch die Friedrich-Ebert-Stiftung und die Stiftung für Deutsch-Polnische Zusammenarbeit gefördert.

Eröffnet wurde die Tagung durch Brigit Munz (Präsidentin des Sächsischen VerGH und Vize-Präsidentin des OLG Dresden). Anschließend begrüßte Thomas Guddat (Vorsitzender der DPRV) die Konferenzteilnehmer und führte sie in das Thema ein.

Die Konferenz war in vier Panels unterteilt. Das erste Panel war dem Thema „Antisemitismus und Rassismus“ gewidmet. Den ersten Vortrag hielt Dr. Nora Goldenbogen, Vorsitzende der Jüdischen Gemeinde Dresden und Autorin von zahlreichen Publikationen zum Thema Judentum und Antisemitismus. In ihrer Rede betonte sie, dass Antisemitismus ein hochaktuelles Thema in Sachsen ist. Zu berücksichtigen ist die Tatsache, dass der Begriff „Jude“ als Schimpfwort unter Jugendlichen verwendet wird. Mit dem Ende des Nationalsozialismus verschwand nicht die Verfolgung und Repression von Juden, der Antisemitismus blieb im öffentlichen Leben erhalten. Dabei bilden die gegenseitige Anerkennung von Juden und Nichtjuden sowie die Integration in die Gesellschaft einen wesentlichen Arbeitsschwerpunkt für die jüdische Gemeinde Dresden.

Das polnische Strafbuch schützt vor Hassreden und Hassverbrechen aus ethnischen, religiösen und

nationalistischen Beweggründen, sagte Dr. Aleksandra Gliszczyńska-Grabias (Zentrum für Menschenrechte Poznań und Vorstandsmitglied des Vereins gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit). Sexuelle Ausrichtung und Geschlechtsidentität werden jedoch nicht als Motive für Hasskriminalität erfasst, obwohl die Verfassung der Republik Polen besagt, dass die Würde des Menschen unverletzlich ist und ihre Beachtung und ihr Schutz eine Verpflichtung der öffentlichen Gewalt ist. Die Hassverbrechen stellen insbesondere eine schwere Form von Diskriminierung dar und deswegen sollte das polnische Strafbuch geändert werden, damit auch Übergriffe, die durch Vorurteile gegenüber sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität veranlasst sind, mit einer Strafe bedroht werden.

Dr. Dorota Pudzianowska (Helsinki Stiftung für Menschenrechte) referierte über die tatsächliche Umsetzung vom polnischen Gleichstellungsrecht und stellte die Auslegung und Anwendung von Vorschriften durch Strafverfolgungsbehörden in Frage. Missachtung, Beleidigung und physische Aggression stellen die häufigsten Formen von Rassismus dar, jedoch wird das Strafverfahren meistens nicht eröffnet, da die soziale Schädlichkeit der Tat als unerheblich betrachtet wird und damit keine rechtswidrige Straftat vorliegt. Im Ergebnis werden die Verbrechen aus ethnischen, religiösen oder nationalistischen Beweggründen selten bei den Behörden angezeigt.

Nach einer kurzen Kaffeepause begann das zweite Panel. Dieser Teil der Konferenz konzentrierte sich auf „Diskriminierung aus geschlechtlichen Gründen und Benachteiligung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften“. Alexandra Thein (Mitglied des Europäischen Parlaments) widmete sich dem Thema der Rechtsetzungsvorschläge im Bereich des Güterrechts für verheiratete Paare sowie für eingetragene Partnerschaften. Es wurde betont, dass jede siebte Ehe und jede fünfte Partnerschaft binational ist und deshalb internationale Regelungen im Bereich des Erb- und Familienrechts erfor-



derlich sind. Zwei Verordnungen sollen eingeführt werden, die über die Anwendung des Rechts auf den Güterstand des homo- und heterosexuellen Paares und über die Zuständigkeit des Gerichtes bestimmen werden. Den Anknüpfungspunkt sollte der gewöhnliche Aufenthalt bilden, jedoch wurde dieser Begriff nicht näher definiert. Darüber hinaus sollen alle binationalen Paare freie Rechtswahl im Bereich des Güterrechts haben, was anfänglich auf Widerstand der Kommission gestoßen ist, die den Partnerschaften keine Wahl des Güterrechts einräumte. Die Verhandlungen laufen immer noch, da das Inkrafttreten einer einstimmigen Zustimmung des Rates bedarf und nicht alle Mitgliedstaaten die Rechtsfigur der eingetragenen Partnerschaft anerkennen. Dies würde aber einen wesentlichen Beitrag zur Gleichbehandlung von Ehepartnern und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften leisten.

Anschließend wurde die soziale und rechtliche Situation von LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender/sexual) in Polen besprochen. Zofia Jabłońska (Kampagne gegen Homophobie) unterstrich, dass die Gleichstellung von LGBT noch nicht erfolgt ist. Darüber hinaus wurde der Gesetzentwurf über eingetragene Partnerschaften abgelehnt, der die rechtliche Situation von Homosexuellen regeln sollte. Als Argument wurde angeführt, dass die Rechtsfigur der eingetragenen Partnerschaft gegen die polnische Verfassung verstößt, da die Ehe eine Verbindung zwischen Mann und Frau ist und unter dem Schutz und Obhut der Republik Polen steht. In Bezug darauf betonte Dr. Pudzianowska die negativen Aspekte der fehlenden Regelung. In Konsequenz haben gleichgeschlechtliche Partner kein Auskunftsrecht beim Arzt, verfügen über keine Unterhaltsansprüche nach der Trennung und sind von der gesetzlichen Erbfolge sowie von der Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen.

Das dritte Panel beschäftigte sich mit dem Thema „Abwehr durch zivilgesellschaftliches Engagement: Handlungsansätze und Beispiele“. Zofia Jabłońska nannte die

Maßnahmen gegen Diskriminierung in Polen. Die polnische Verfassung untersagt jede Form der Diskriminierung. Niemand darf im öffentlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben aus irgendwelchen Gründen diskriminiert werden. Als nächstes ist die EU-Richtlinie von 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu erwähnen. Danach ist jede Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen unzulässig. Darüber hinaus wird im Arbeitsgesetzbuch vor Benachteiligung von Personen wegen ihrer sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung geschützt. Als eine weitere Maßnahme wurde die Institution Amicus Curiae genannt, die dem deutschen Recht fremd ist. Diese Rechtsfigur ist auf das römische Recht zurückzuführen und wurde durch internationale Gerichte aus Rechtstradition zugelassen. Unter dem Begriff versteht man eine Person oder Organisation, die sich an einem Gerichtsverfahren beteiligt ohne selbst eine Partei zu sein und durch fachliche Gutachten das Gericht bei der Entscheidung unterstützt, was eher einen instruktiven als bindenden Charakter hat. Es wurde auch die Tätigkeit des Kulturbüros Sachsens durch Wolfgang Howald (Deutsch-Polnische Richtervereinigung) dargestellt, welches sich mit dem Kampf gegen Rechtsextremismus und der Stärkung der Demokratie in Sachsen beschäftigt.

Das nächste Panel war dem Thema „Abwehr durch Recht - Das Antidiskriminierungsrecht in Europa“ gewidmet. Prof. Dr. Łętowska sprach über das polnische Antidiskriminierungsgesetz und äußerte ihre Kritik daran. Die Implementierung des europäischen Rechts erfolge schnell, aber mangelhaft. Im Ergebnis bestehen Zweifel hinsichtlich des Anwendungsbereiches des Gesetzes. Das Antidiskriminierungsgesetz ist daher nach Prof. Ewa Łętowska ein



Scheingesetz. Anschließend hielt Dr. Tomasz Milej (Institut für Ostrecht an der Universität Köln) einen Vortrag. In seiner Rede konzentrierte er sich auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Fragen der Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung. Es sollte berücksichtigt werden, dass es kein umfassendes Diskriminierungsverbot gäbe. Art. 12 EMRK gewährleistet Männern und Frauen das Recht auf Eheschließung und Gründung einer Familie. Dadurch ist die homosexuelle Familie nicht ausgeschlossen. Der Anspruch auf rechtliche Anerkennung von homosexuellen Paaren lässt sich jedoch nicht aus der Menschenrechtskonvention ableiten. Die Ehe hat immer noch einen besonderen Status. Die tatsächlichen Entwicklungen in der Gesellschaft sollten aber beachtet werden, da die traditionelle Wahrnehmung der Familie sich geändert hat. Die EMRK basiert auf der Grundlage der aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse, um den Bedürfnissen der Gesellschaft nachzukommen und ihre Gestalt kann sich im Laufe der Zeit verändern. Daher wird die EMRK als ein „living-instrument“ bezeichnet.

Den letzten Vortrag hielt Eric Alira (ehemaliger Abgeordneter des Niederschlesischen Regionalparlaments und wissenschaftlicher Assistent der Polnischen Europaabgeordneten in Brüssel) und sprach über seine Erfahrungen als Immigrant in Polen. Alira betonte die Tatsache, dass er als Afrikaner mit Freunden aus anderen Ländern wie Herrn Guddat auf polnisch kommunizieren kann. Die Barrieren sind des-

halb zu überwinden. Alira betonte, dass der Integrationsprozess durch gesellschaftliches, politisches und bürgerliches Engagement erfolgen sollte. Die Angst vor der Andersartigkeit sollte verhindert werden, da alle im Prinzip gleich sind.

Nach jedem Panel gab es die Möglichkeit den Referenten während einer Diskussion Fragen zu stellen. An der Konferenz haben vor allem Richter und Juristen aus Deutschland und Polen teilgenommen. Anlass für die Durchführung der Konferenz war ein Beschluss des Europäischen Parlaments gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Homophobie, Antiziganismus, Hass-Verbrechen sowie Hass-Reden, der durch das Europäische Parlament im März 2013 verabschiedet wurde. Das Ziel des Treffens war die Betrachtung der Problemfelder und der dazu vorgesehenen Lösungsansätze des Nachbarlandes. Sicherlich war das nicht das letzte Treffen von Richtern aus Deutschland und Polen.



PRAKTIKANTENAUSTAUSCH

Die Deutsch-Polnische Juristen-Vereinigung e.V. befasst sich seit ihrer Gründung mit der Vermittlung von Praktikumsstellen für deutsche Studenten in Polen und für polnische Studenten in Deutschland. In dem Jahr 2014 suchen wir verstärkt nach Praktikumsplätzen für Absolventen der Deutsch-Polnischen Rechtsschule in Breslau und Berlin.

Die Vermittlung von Praktikantenstellen ist einer der Satzungsziele unserer Vereinigung und fördert den Erfahrungsaustausch zwischen deutschen und polnischen Juristen.

In diesem Geist möchten wir Sie darum bitten, Praktikum- bzw. Referendarstellen für unsere jüngeren

Mitglieder zur Verfügung zu stellen. Wir suchen interessierte Rechtsanwaltskanzleien, Unternehmen, Institutionen und andere Einrichtungen (Verbände etc.), welche Praktikanten oder Referendare aus Polen und Deutschland aufnehmen möchten. Es sollen Praktikanten für Zeit von drei Monaten sein.

Neben der menschlichen Bereicherung haben sich für viele Anbieter in der Vergangenheit auch interessante neue berufliche Kooperationsmöglichkeiten ergeben.

Ihre Anfragen richten Sie bitte an Herrn Sascha Tamim Asfandiar (asfandiar@dpjv.de) oder an Frau Dr. Tuora-Schwierskott (schwierskott@dpjv.de).

DR. IGOR STENZEL, HANNA ROSIAK, LL.M

Umowy na czas określony

– zbliżanie się polskiego i niemieckiego systemu prawnego w zakresie regulacji prawa pracy?



© mast3r

Wprowadzenie

Umowa na czas określony jest bardzo lubianym instrumentem wśród pracodawców, tak w Polsce, jak i w Niemczech. Pozwala ona elastycznie kształtować poziom zatrudnienia w firmie, ułatwia pracodawcom swobodny dobór pracowników, znacznie mniej krępując możliwości ich wymiany. Pracownicy czasowo nieobecni mogą zostać dowolnie zastąpieni, osoby dopiero rozpoczynające karierę w danej firmie mają okazję się wykazać i zapracować na zatrudnienie bezterminowe. Choć korzyści z nawiązania czasowej formy zatrudnienia występują przeważnie po stronie pracodawcy, również pracownicy mogą docenić zalety umowy na czas określony – przykładowo, daje ona możliwość nawiązania stosunku pracy na czas, którym pracobiorca aktualnie dysponuje. Również opcja wcześniejszego rozwiązania takiej umowy może być korzystna z perspektywy osoby, która zainteresowana jest elastyczną zmianą pracy.

Mimo istnienia wspomnianych zalet, umowa na czas określony – jako kreująca mniej stabilny stosunek pracy oraz zapewniająca pracownikowi mniejszą ochronę – uważana jest powszechnie za stosunkowo ryzykowną dla pracownika, będącego co do zasady słabszą stroną stosunku prawnego. Stąd też orzecznictwo sądowe – zarówno polskie, jak i niemieckie – wspierane przez doktrynę, dąży do wzmocnienia jego ochrony: w pierwszej kolejności poprzez podejmowane próby wyrównania dysproporcji pomiędzy pozycją w stosun-

ku pracy, jaką ma pracownik zatrudniony terminowo oraz pracownik zatrudniony na stałe.

Równouprawnienie pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony oraz określony od wielu lat jest tematem dyskusji na poziomie instytucji Unii Europejskiej i w jej krajach członkowskich. Jedną z podstawowych zasad prawa wspólnotowego jest zasada niedyskryminacji, która z perspektywy prawa pracy oznacza między innymi zakaz odmiennego traktowania wykonujących podobną pracę pracowników czasowych oraz zatrudnionych na stałe. Zakaz ten wyrażony został bezpośrednio w Porozumieniu ramowym w sprawie pracy na czas określony, zawartym w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącym załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43)¹.

Z natury dyrektywy – jako instrumentu zasadniczo niewiążącego państw członkowskich bezpośrednio, a jedynie w zakresie celu, który ma zostać osiągnięty, pozostawiającego jednocześnie wewnętrznym ustawodawcom swobodę wyboru środków – wynika obowiązek jej implementacji do porządku prawnego krajów unijnych². W jaki sposób przekłada się to

Dopuszczalny czas trwania i zasady przedłużania umowy

Stosownie do polskiego kodeksu pracy, umowę o pracę na czas określony teoretycznie można zawrzeć na dowolnie długi okres czasu. Brak jest w tej kwestii wiążących ograniczeń. Jednocześnie jednak w praktyce umowa o pracę zawarta na nieracjonalnie (i nieuzasadnienie) długi okres byłaby trudna do obronienia przed sądem – z najwyższym prawdopodobieństwem zostałaby uznana za próbę obejścia przepisów (np. o zasadach wypowiedzania umów). Zatem umowy zawarte na bezzasadnie długi okres czasu zostałyby potraktowane jako umowy na czas nieokreślony³.

Tymczasem niemiecki ustawodawca zdecydował się na prawne ograniczenie długości omawianych umów. Owa limitacja uzależniona jest od tego, czy ograniczenie czasowe wynika z określonej potrzeby (np. na czas konkretnego projektu, na zastępstwo itp.), czy też wprowadzone jest bez przyczyny. W pierwszym przypadku prawo nie narzuca maksymalnej długości trwania stosunku pracy, natomiast w drugim nakłada ograniczenie długości, wynoszące maksymalnie dwa lata⁴. Ten dwuletni okres czasu obejmuje zarówno pierwotnie zawartą umowę na czas określony, jak i umowy lub aneksy ją przedłużające (a więc całość terminowego stosunku prawnego, istniejącego między pracownikiem a tym samym pracodawcą) – tutaj również niemieckie prawo nakłada ograniczenie w postaci dopuszczalności jedynie trzykrotnego przedłużenia pierwotnej umowy.

W tej ostatniej kwestii na podobną regulację zdecydował się również polski prawodawca: stosownie do polskiego kodeksu pracy, trzecie przedłużenie pierwotnej umowy o pracę na czas określony traktowane jest jako zawarcie umowy bezterminowej, jeśli przerwy między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyły jednego miesiąca⁵.

Dalej idącym ograniczeniem jest rozwiązanie zawarte w niemieckim prawie, dopuszczające zawarcie terminowej umowy bez określonej potrzeby jedynie w wypadku, kiedy w ciągu trzech lat przed rozpoczęciem jej trwania pomiędzy stronami umowy nie istniał stosunek pracy na mocy innej umowy. Dosłowne brzmienie regulującego tę limitację przepisu wymaga nawet, żeby nigdy wcześniej nie istniał taki stosunek pracy⁶, jednak niemiecki najwyższy sąd pracy (Bundesarbeitsgericht) ustalił w swoim wyroku (orzeczenie z 06.04.2011, sygn. 7 AZR 716/09) wysokość ograniczenia na wspomniane trzy lata⁸.

Zasady rozwiązywania umów na czas określony

Naturalnie, w przypadku obu regulacji stosunek pracy oparty o umowę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta. Ustawodawca daje także możliwość zakończenia stosunku pracy przed upływem ustalonego czasu, za pomocą wypowiedzenia.

na regulację prawną umowy na czas określony w Polsce i w Niemczech? Czy można mówić o harmonizacji tych zagadnień w ramach wskazanych systemów prawnych? Na podstawie analizy wybranych aspektów umów terminowych w Polsce oraz w Niemczech postaramy się odpowiedzieć na te, a także inne pytania.

Metoda regulacji

W pierwszej kolejności warto przyjrzeć się samej metodzie regulacji zagadnienia umów na czas określony w porządku prawnym obu państw. Ustawodawca polski zdecydował się na kodeksową formę unormowania – prawo pracy regulowane jest w swej głównej części ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141). Rozdział II działu I kodeksu podejmuje zagadnienie umowy o pracę, jako jeden z jej rodzajów wskazując umowę o pracę na czas określony³.

Tymczasem niemiecki ustawodawca nie przyjął formy kodeksowej dla regulacji prawa pracy – jest ona rozproszona po wielu różnych ustawach. Jednym z takich aktów jest ustawa o niepełnym wymiarze czasu pracy i pracy na czas określony (Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG), regulująca między innymi zasady zatrudnienia terminowego.

¹ por. motyw 14 preambuły dyrektywy Rady 99/70/WE, jak również §1 oraz §4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Zakaz dyskryminacji został implementowany bezpośrednio do prawa krajowego państw członkowskich: w prawie polskim został wyrażony w art. 183a kodeksu pracy, natomiast w prawie niemieckim w §1 TzBfG, wskazującym cel przywoływanej ustawy.
² zob. Art. 288 Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

³ por. Art. 25 §1 kodeksu pracy.
⁴ por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 roku (sygn. II PK 294/04).
⁵ zob. § 14 (2) TzBfG; Bayreuther [w:] BeckOK, TzBfG, § 14, nb. 83; Hesse [w:] Münchener Kommentar zum BGB, wyd. 6, 2012, TzBfG, § 14, nb. 83 i n.; Meinel [w:] Meinel/Heyn/Herms, wyd. 4, 2012, TzBfG, § 14, nb. 187.
⁶ zob. Art. 251 § 1 kodeksu pracy.
⁷ zob. § 14 (2) TzBfG.
⁸ por. BeckRS 2012, 66253; Hesse [w:] Münchener Kommentar zum BGB, wyd. 6, 2012, TzBfG, § 14, nb. 79; Meinel [w:] Meinel/Heyn/Herms, wyd. 4, 2012, TzBfG, § 14, nb. 195.

W pierwszej kolejności oba porządki prawne przewidują obowiązek zawarcia w umowie klauzuli wprost dopuszczającej możliwość dokonania wypowiedzenia⁹ – w przeciwnym wypadku umowa nie może ulec wypowiedzeniu. Jednocześnie polski kodeks pracy przewiduje taką możliwość jedynie w przypadku stosunków pracy nawiązanych na okres dłuższy niż sześć miesięcy. Niemieckie prawo nie nakłada takiego obostrzenia.

Okres wypowiedzenia w przypadku polskich umów terminowych wynosi dwa tygodnie, niezależnie od długości stażu pracy w firmie. Regulacja ta odbiega od unormowania w prawie niemieckim, gdzie długość okresu wypowiedzenia zależna jest od stażu pracy w firmie¹⁰. Co ciekawe, regulacja ta dotyczy jedynie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę – pracownika obowiązuje natomiast zawsze stały okres wypowiedzenia w wysokości czterech tygodni¹¹. Są to jednocześnie okresy minimalne – w praktyce nierzadko ustalone są one na wyższych poziomach, w ramach dwustronnej negocjacji warunków pracy. Jednocześnie jednak okres wypowiedzenia ustalony dla pracownika nigdy nie może być dłuższy niż ten ustalony dla pracodawcy¹².

Długość okresów wypowiedzenia w Polsce była przedmiotem wydanego niedawno wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (orzeczenie z 13.03.2014, sygn. C-38/13). Sprawa dotyczyła różnic pomiędzy okresami wypowiedzenia przewidzianymi przez ustawodawcę dla umów terminowych oraz stałych. Trybunał rozważał, czy dwutygodniowy okres w umowie na czas określony nie jest dyskryminacją, jeśli w umowie na czas nieokreślony, przy podobnej pracy, okres wypowiedzenia może wynosić aż trzy miesiące?

W efekcie Trybunał Sprawiedliwości uznał, że polski kodeks pracy rzeczywiście narusza zasadę niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, naruszając przez to prawo unijne. Można się spodziewać, że za wyrokami Trybunału podąży zmiana polskiego kodeksu pracy prowadząca do eliminacji dyskryminujących uregulowań. W którą stronę mogą pójść zmiany w polskim prawie? Prawdopodobnie polski ustawodawca wprowadzi do kodeksu pracy rozwiązania podobne do tych funkcjonujących z powodzeniem w Niemczech: niemieckie prawo w zakresie okresów wypowiedzenia umów o pracę w pełni zrównało sytuację pracowników zatrudnionych na czas określony oraz na stałe – przewiduje

takie same okresy wypowiedzenia dla obu rodzajów umów.

Osobliwości: interesujące regulacje w niemieckim prawie

Niemiecki pracodawca zdecydował się na pewne odstępstwa od nakładanych na umowy terminowe ograniczeń. Łagodniejsza regulacja dotyczy młodych oraz, co ciekawe, nowo wchodzących na niemiecki rynek przedsiębiorstw – stosuje się do nich tzw. przywilej nowego podmiotu (Neugründungsprivileg)¹³. Pracodawcy w ramach tych przedsiębiorstw mogą zawierać umowy o pracę na czas określony bez wskazania przyczyny, na okres do czterech lat. Brak jest również ilościowego ograniczenia możliwości ich przedłużeń. Ale uwaga: nie dotyczy to nowych podmiotów w przypadku ich powstania w związku z przekształcaniem przedsiębiorstw¹⁴.

Na koniec warto wskazać, że w przypadku nieprzezwyciężenia niemieckich przepisów odnośnie zasad kształtowania umów terminowych, umowa zawarta na czas określony traktowana jest jako umowa stała i może zostać rozwiązana wyłącznie w drodze wypowiedzenia stosunku pracy¹⁵.

Podsumowanie

Jak możemy zauważyć, już teraz przyjęte przez polskiego oraz niemieckiego pracodawcę rozwiązania kształtują się w stosunkowo zbliżony sposób. Choć niemieckie prawo przewiduje dalej idącą ochronę pracownika zatrudnionego na podstawie umowy terminowej, również w polskiej praktyce widoczna jest tendencja poszerzania przyznanej takim pracownikom ochrony. Zmiany narzucone przez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości będą musiały pójść w tym samym kierunku.

Niezwykle ciekawa jest obserwacja zbliżania się do siebie w coraz większym zakresie systemów prawnych Polski i Niemiec – niewątpliwie dużą rolę odgrywają tutaj instytucje unijne. Oba porządki muszą przecież przestrzegać podstawowych zasad wspólnego rynku – a niedyskryminacja pracowników jest z pewnością jedną z nich.

ÜBER DIE AUTOREN

Hanna Rosiak, LL.M., Research Associate im Berliner Büro von CMS Hasche Sigle und Doktorandin an der Universität Breslau. Frau Rosiak verfasst zurzeit ihre Doktorarbeit zu einem Thema des internationalen Insolvenzrechts.



Dr. Igor Stenzel, Rechtsanwalt und Counsel im Berliner Büro von CMS Hasche Sigle. Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die umfassende rechtliche Begleitung nationaler und internationaler M&A-Transaktionen. Dr. Stenzel ist ein deutscher und polnischer Muttersprachler.



ROBERT PAKLA

Spółdzielnia Europejska – spółka prawa handlowego czy spółdzielnia typu podstawowego?

Wstęp



Spółdzielnia Europejska (SCE) jest formą gospodarczą mającą sprzyjać integracji gospodarczej na poziomie europejskim. Jako transgraniczna forma przedsiębiorstwa, obok spółki europejskiej i europejskiego zgrupowania interesów gospodarczych, stanowi znaczące ułatwienie dla przedsiębiorców prowadzących działalność w różnych państwach członkowskich.

SCE jest nową formą prawną, autonomiczną w stosunku do spółdzielni krajowych¹. Podstawą prawną dla działalności SCE na gruncie prawa wspólnotowego (unijnego) jest rozporządzenie Rady Nr 1435/2003/WE z 22 lipca 2003 r.² w sprawie statutu spółdzielni europejskiej, uzupełnione przez dyrektywę Rady Nr 2003/72/WE z 22 lipca 2003 r., zawierającą przepisy dotyczące zaangażowania pracowników spółdzielni europejskiej.

Tendencje do utworzenia rynku wspólnotowego wpływają jednak na poszerzenie typów spółek, poprzez włączanie do prawa krajowego nowych typów spółek mających swoje regulacje w prawie wspólnotowym. Zgodnie z art. 249 ust 2 TWE rozporządzenie ma charakter samowystarczalny i nie wymaga inkorporacji do prawa krajowego³. Taka sytuacja skutkuje tym, że bez uchwalenia przez państwo członkowskie odpowiednich aktów prawnych praktyczne zastosowanie rozporządzeń o nowych typach spółek nie byłoby możliwe do wykonania z technicznego punktu widzenia (np. problemy z rejestracją takiej spółki)⁴. Konieczność implementacji na gruncie prawa krajowego w różnych państwach członkowskich przepisów rozporządzenia o SCE skutkować zatem będzie istnieniem drobnych rozbieżności w poszczególnych państwach Unii.

Rozporządzenie gwarantuje jednak istnienie podstawowych kwestii ustrojowych SCE ograniczając swobodę stron w kształtowaniu treści statutu SCE. Umożliwia pracodawcy wspólnotowemu wydanie odpowiednich przepisów, których celem jest poprawa warunków tworzenia i funkcjonowania rynku wewnętrznego. Przepisy te muszą mieć na celu przyczynienie się do wyeliminowania przeszkód w wykonywaniu swobód ekonomicznych przewidzianych w traktacie, do których należy swoboda przedsiębiorczości (art. 95 WE) Artykuł ten jako podstawa prawna ma na celu zapobieżenie wystąpieniu barier dla handlu wynikających z niejednorodnego rozwoju uregulowań krajowych. Pojawienie się tych barier musi jednakże być prawdopodobne, a przedmiotowe środki muszą mieć na celu zapobieganie ich powstaniu⁵. Ustawodawstwa państw członkowskich zniwelowały istniejące bariery prawne dla tworzenia przedsiębiorstw w formie SCE. Jest to forma wybierana w wielu państwach europejskich celem prowadzenia działalności gospodarczej w różnych sektorach

SCE jako spółka

SCE posiada kapitał zakładowy, który dzieli się na udziały. Kapitał zakładowy, jak też udziały wyrażone są w walucie krajowej, przy czym kapitał oraz udziały SCE, której siedziba statutowa znajduje się poza strefą euro, może być również wyrażony w euro (art. 3 ust. 1 i art. 4 ust. 1 rozporządzenia). Kapitał subskrybowany SCE wynosi co najmniej 30 000 euro. Przepisy prawa Państwa Członkowskiego przewidujące wyższy kapitał subskrybowany dla osób prawnych, prowadzących określone rodzaje działalności, mają zastosowanie również do SCE posiadającej siedzibę statutową w tym Państwie Członkowskim.

Liczba członków i wysokość kapitału SCE mogą się zmieniać. Statut określa kwotę kapitału subskrybowanego,

1 Zob. M. Piotrowska, Spółdzielnia europejska – zarys zagadnienia, Edukacja Prawnicza 2007, nr 5.
2 Dalej jako rozporządzenie.
3 Zob. J. Napierała, Europejskie Prawo Spółek, Warszawa 2006, str. 133-177, H. Cioch, Prawo Spółdzielcze, Warszawa 2011, s. 182.
4 A. Szumański, Spółdzielnia Europejska z perspektywy polskiego prawa spółek, Spółdzielnia Europejska – szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie, Warszawa 2008, str. 28.
5 Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 2 maja 2006 r. C-436/03.

9 zob. Art. 33 kodeksu pracy, § 15 (3) TzBfG; por. BAG NZA 1998, 747, 748; Meinel [w:] Meinel/Heyn/Herms, wyd. 4, 2012, TzBfG, § 15, nb. 36; Hesse [w:] Münchener Kommentar zum BGB, wyd. 6, 2012, TzBfG, § 15, nb. 26 i n.; Müller-Glöge [w:] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, wyd. 14, 2014, TzBfG, § 15, nb. 10.
10 zob. § 622 (2) niemieckiego kodeksu cywilnego (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB).
11 zob. § 622 (1) BGB; por. Hesse [w:] Münchener Kommentar zum BGB, wyd. 6, 2012, BGB, § 622, nb. 22 i n.; Müller-Glöge [w:] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, wyd. 14, 2014, BGB, § 622, nb. 8 i n.; Linck [w:] Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, wyd. 4, 2012, BGB, § 622, nb. 51.
12 zob. § 622 (6) BGB; por. Hesse [w:] Münchener Kommentar zum BGB, wyd. 6, 2012, BGB, § 622, nb. 87; Müller-Glöge [w:] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, wyd. 14, 2014, BGB, § 622, nb. 40 i n.; Gotthardt [w:] BeckOK zum Arbeitsrecht, BGB, § 622, nb. 60 i n. zob. § 14 (2a) TzBfG.
13 por. Bayreuther [w:] BeckOK, TzBfG, § 14, nb. 103 i n.; Müller-Glöge [w:] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, wyd. 14, 2014, TzBfG, § 14, nb. 103 i n.; Meinel [w:] Meinel/Heyn/Herms, wyd. 4, 2012, TzBfG, § 14, nb. 127 i n.; Hesse [w:] Münchener Kommentar zum BGB, wyd. 6, 2012, TzBfG, § 14, nb. 93.
15 zob. § 16 TzBfG; por. Bayreuther [w:] BeckOK, TzBfG, § 16, nb. 1 i n.; Müller-Glöge [w:] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, wyd. 14, 2014, TzBfG, § 16, nb. 1; Meinel [w:] Meinel/Heyn/Herms, wyd. 4, 2012, TzBfG, § 16, nb. 3; Hesse [w:] Münchener Kommentar zum BGB, wyd. 6, 2012, TzBfG, § 16, nb. 1.

poniżej której jego wartość nie może spaść na skutek wypłaty udziałów członkom występującym z SCE.

Zmiany wysokości kapitału zakładowego nie wymagają ani zmian statutu ani ich ogłoszenia. Jak stanowi artykuł 4 rozporządzenia o SCE kapitał subskrybowany jest podzielony na udziały, wyrażone w walucie krajowej. Transgraniczny charakter SCE uzasadnia fakt, że udziały SCE, której siedziba statutowa znajduje się poza obszarem euro mogą być również wyrażone w euro. Z dalszej części przepisu art. 4 rozporządzenia wynika, że dozwolona jest emisja więcej niż jednego rodzaju udziałów. Statut może przewidywać, że różne rodzaje udziałów przyznają różne uprawnienia w odniesieniu do podziału nadwyżki finansowej. Udziały przyznające takie same uprawnienia tworzą jedną kategorię. Kapitał może być tworzony wyłącznie z aktywów posiadających wartość ekonomiczną. Udziały nie mogą być wydawane w zamian za zobowiązanie się członków do wykonania pracy lub świadczenia usług. Udziały są imienne. Ich wartość nominalna jest równa w ramach udziałów tej samej kategorii. Ust. 9 omawianego artykułu określa wartość nominalną udziału. Wartość nominalna udziału określona jest w statucie. Udziały te nie mogą być jednak wydawane po cenie niższej niż ich wartość nominalna. Zgodnie z ust. 4 udziały obejmowane w zamian za wkłady pieniężne są pokrywane w dniu subskrypcji, w wysokości nie mniejszej niż 25 % ich wartości nominalnej. Pozostała część pokrywana jest w okresie maksymalnie pięciu lat, o ile statut nie przewiduje krótszego okresu. Udziały obejmowane w zamian za wkłady niepieniężne są w pełni pokrywane w chwili subskrypcji. W kwestii wyznaczania biegłych oraz oceny wkładów niepieniężnych stosuje się odpowiednio do SCE przepisy właściwe dla spółek akcyjnych tego Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się siedziba statutowa SCE. Statut określa minimalną liczbę udziałów, jaka musi zostać objęta, w celu uzyskania członkostwa. Jeżeli statut przewiduje, że większość głosów na walnym zgromadzeniu posiadają członkowie będący osobami fizycznymi i jeżeli określa wymóg subskrypcji udziałów dla członków pragnących uczestniczyć w działalności SCE, wówczas nie może on uzależniać nabycia członkostwa od objęcia więcej niż jednego udziału.

Art. 4 ust. 8 rozporządzenia o SCE przyznaje walnemu zgromadzeniu, zwoływanemu na zakończenie roku obrotowego kompetencje do określania wysokości kapitału na zakończenie danego roku obrotowego. Uwzględniającą tą różnicę walne zgromadzenie określają bierze pod uwagę wysokości kapitału w stosunku do poprzedniego roku obrotowego. Na wniosek organu administrującego lub zarządzającego kapitał subskrybowany może zostać podwyższony poprzez kapitalizację całości lub części rezerw dostępnych do podziału, w drodze uchwały walnego zgromadzenia, podjętej zgodnie z wymogami odnośnie do kworum i większości potrzebnymi do zmiany statutu. Nowe udziały przysługują członkom proporcjonalnie do wielkości ich udziałów w dotychczasowym kapitale. Wartość nominalna udziału może zostać podwyższona przez konsolidację wyemitowanych udziałów. W przypadku

gdy takie podwyższenie powoduje, zgodnie z postanowieniami statutu, konieczność dokonania dodatkowych wpłat przez członków, uchwałę w tej sprawie podejmuje walne zgromadzenie, przy zachowaniu wymogów odnośnie do kworum i większości potrzebnych do zmiany statutu.

Art. 4 ust. 10 stanowi, iż wartość nominalna udziału może być obniżona przez podział wydanych udziałów. Zgodnie z warunkami przewidzianymi w statucie oraz za zgodą walnego zgromadzenia lub organu zarządzającego bądź organu administrującego, udziały mogą być odstępowane lub zbywane członkowi bądź każdej innej osobie nabywającej członkostwo. SCE nie może obejmować własnych udziałów bądź też nabywać ich lub przyjmować ich jako zabezpieczenie ani bezpośrednio, ani też za pośrednictwem osoby działającej we własnym imieniu, lecz na rzecz SCE. Udziały SCE mogą jednakże zostać przyjęte jako zabezpieczenie w typowych transakcjach zawieranych z instytucjami kredytowymi SCE. Jeżeli w statucie SCE, podczas jej tworzenia, nie postanowiono inaczej, każdy członek spółdzielni odpowiada tylko do wysokości subskrybowanego przez niego kapitału. Jeżeli członkowie SCE ponoszą ograniczoną odpowiedzialność, firma SCE powinna zawierać dodatkowe oznaczenie „z ograniczoną odpowiedzialnością” (art. 1 ust. 2 zd. 2 rozporządzenia).

Jak wskazuje J. Ciszewski⁶ szczególną uwagę należy zwrócić na to, iż statut SCE może przewidywać możliwość emisji papierów wartościowych, innych niż udziały, lub obligacji, których posiadaczom nie przysługuje prawo głosu. Subskrypcji mogą dokonać członkowie lub osoby niebędące członkami. Ich nabycie nie powoduje uzyskania statusu członka. Statut reguluje również procedurę umorzenia.



Posiadaczom takich papierów wartościowych lub obligacji mogą zostać przyznane szczególne prawa, zgodnie z postanowieniami statutu lub warunkami emisji. Pozwala to wysnuć wniosek, iż ustrój SCE jest zbliżony bardziej do spółki akcyjnej niż do spółdzielni w jej tradycyjnym jej rozumieniu. Członek SCE bowiem jak akcjonariusz spółki akcyjnej nie ponosi odpowiedzialności za zobowiązania spółki. W strukturze SCE występuje również wyraźny prymat kapitału nad osobami, skutkujący rozdziałem kapitału i zarządzania przez odpowiednie organy. Różnicą między SCE a spółką akcyjną jest przede wszystkim pomocniczym charakterem SCE w stosunku do jej członków i zasadą „jeden członek jeden głos”, a także zmienność kapitału zakładowego SCE⁷.

SCE jako spółdzielnia

SCE posiada prawo emitowania akcji, czego nie przewiduje polskie prawo spółdzielcze⁸. Ta fundamentalna różnica rzutuje na konstrukcję kapitału subskrybowanego SCE, powodując jego znaczne podobieństwo z konstrukcją, którą można znaleźć w spółce akcyjnej. Podkreślenia wymaga również transgraniczny charakter SCE, który nie jest typowy dla spółdzielni w rozumieniu prawa polskiego. Należy też zaznaczyć, że w SCE istnieje obowiązkowy udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. SCE może zostać zarejestrowana dopiero wtedy, gdy zostało zawarte porozumienie w sprawie zaangażowania pracowników, zgodnie z art. 4 dyrektywy 2003/72/WE, albo gdy została podjęta uchwała, przewidziana w art. 3 ust. 6 tej dyrektywy, albo jeżeli zgodnie z art. 5 dyrektywy okres przeznaczony na negocjacje

dobiegł końca, a porozumienie to nie zostało zawarte. Warunkiem zarejestrowania SCE utworzonej w drodze połączenia w Państwie Członkowskim, które skorzystało z możliwości określonej w art. 7 ust. 3 dyrektywy 2003/72/WE, jest uprzednie zawarcie porozumienia, zgodnie z art. 4 dyrektywy, w sprawie zaangażowania pracowników, obejmującego ich uczestnictwo, lub stwierdzenie, że do chwili rejestracji w żadnej ze spółdzielni nie obowiązywały przepisy o uczestnictwie pracowników. Statut SCE nie może być sprzeczny z uzgodnieniami dotyczącymi zaangażowania pracowników, określonymi w ten sposób. W przypadku gdy nowe uzgodnienia, ustalone na podstawie dyrektywy 2003/72/WE są sprzeczne z istniejącym statutem, musi on zostać w odpowiednim zakresie zmieniony. W takim przypadku Państwo Członkowskie może przewidzieć, że organ zarządzający lub administrujący SCE będzie uprawniony do wprowadzenia zmian w statucie bez podejmowania dodatkowej uchwały walnego zgromadzenia.

Na uwagę zasługuje również analiza funkcji dyrektora wykonawczego w SCE. Art. 13 polskiej ustawy o SCE przyznaje zarządowi uprawnienie do powierzenia jednemu z jego członków spraw związanych z bieżącą działalnością gospodarstwa SCE, lub jej wyodrębnionej części. Analogiczne rozwiązanie znajduje się w art. 55 ustawy prawo spółdzielcze⁹. Należy jednak wskazać, iż PrSpółdz. zdecydowanie szerzej obejmuje omawiane zagadnienie. Pierwszą i najważniejszą różnicą jest przyznanie kompetencji do sprawowania funkcji dyrektora wykonawczego osobie z po za zarządu. PrSpółdz. przyznaje również zarządowi kompetencje do udzielania pełnomocnictwa do dokonywania czynności określonego rodzaju. Statut spółdzielni może uzależnić udzielenie pełnomocnictwa przez zarząd od uprzedniej zgody rady. Podobnego rodzaju rozwiązania nie znajdują się w ustawie o SCE. Być może ustawodawca zdecydował się nie zastosować takich rozwiązań ze względu na transgraniczny charakter SCE i szczególne znaczenie partycypacji pracowniczej w tego typu przedsiębiorstwie.

Spółdzielczość zapewnia nie tylko pojawienie się nowych miejsc zatrudnienia, lecz także integruje społeczność zmierzającą do zaspokojenia swoich gospodarczo-społecznych potrzeb. Popularność spółdzielczej formy aktywności gospodarczej jest szczególnie widoczna nie tylko w Europie, ale i w Polsce w takich sektorach jak: rolnictwo, rynek mieszkaniowy i deweloperski, a także w sektorach produkcji i usług. Forma SCE ma sprzyjać integracji spółdzielni na poziomie europejskim. W tym celu podjęto się próby utworzenia odpowiedniej formy prawnej dla tego typu spółdzielni¹⁰. SCE odbiega jednak ustrojowo od standardowej konstrukcji spółdzielni na gruncie prawa polskiego, posiadając własne cechy typologiczne, które stanowią o jej wyodrębnieniu. Jej transgraniczny charakter, zaangażowanie pracowników w zarządzanie przedsiębiorstwem oraz możliwość wyboru systemu menadżerskiego SCE stanowią rozwiązania unikatowe, które próżno doszukiwać się zarówno w prawie spółdzielczym, jak i prawie spółek handlowych¹¹. Bez wątpliwa jednak można

6 J. Ciszewski, Polskie prawo handlowe, Warszawa 2009, str. 276.

7 A. Szumański, Spółdzielnia Europejska z perspektywy polskiego prawa spółek, Spółdzielnia Europejska- szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie, Warszawa 2008, str. 42.
8 Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210)
9 Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210), dalej jako PrSpółdz.
10 R. Pakła, Rozwój European Cooperative Society w Polsce, Jurysta nr.5, str. 4.
11 E. Marszałkowska-Krześ, Spółdzielnia Europejska- Ogólny Zarys, str. 3.

stwierdzić, że SCE zdecydowanie bliżej do spółki prawa handlowego niż spółdzielni stopnia podstawowego.

SCE w Europie

Kierunek rozwoju instytucji SCE niewątpliwie wiązał się z pogłębiającą się integracją państw Wspólnoty. Unia Europejska wspierając rozwój gospodarczy, połączony niewątpliwie z postępem społecznym oraz starając się zagwarantować wysoki poziom zatrudnienia, prowadząc do zrównoważonego i trwałego rozwoju zmuszona była utworzyć rynek wewnętrzny, bez granic, spójny gospodarczo i społecznie¹². SCE odwołuje się do wspólnotowych zasad, przy uwzględnieniu jednocześnie jej charakterystycznych cech. Stwarza spółdzielniom idealne warunki do transgranicznej działalności na obszarze całej Wspólnoty, stanowiąc realizację idei rynku wewnętrznego¹³. Doskonałym przykładem transgranicznej współpracy przedsiębiorstw była SCE Coopernic powołana w 1996 r. przez cztery europejskie grupy spółdzielni spożywców¹⁴ oraz nie-spółdzielczą sieć E. Leclerc. SCE została zarejestrowana w Belgii i działała nieprzerwanie przez siedem lat. Współpraca z siecią E. Leclerc została zakończona. E. Leclerc wycofała się z inicjatywy Coopernic. Pozostali uczestnicy projektu stworzyli nowe, wspólne przedsiębiorstwo Core.

Kolejnym przykładem transgranicznego przedsiębiorstwa działającego w formie SCE jest Ascoop założona we Włoszech w celu zrzeszenia ze sobą spółdzielni socjalnych z Włoch, Finlandii i Hiszpanii. SCE świadczy usługi socjalne, edukacyjne i dla administracji publicznej prowadzi badania oraz monitoring istniejących już spółdzielni socjalnych¹⁵.

Rozwój instytucji SCE możemy również zauważyć w Niemczech gdzie jest zarejestrowanych pięć SCE. Największe z nich to ALTINA Global Network SCE, europejski inwestor, założony w 2010r. SCE ALTINA zrzesza spółdzielnie członkowskie w otwartym kole. Przedmiotem działalności SCE jest w szczególności promowanie celów gospodarczych-profit i charytatywnych, które wspierają współpracę gospodarczą i ekologiczną, a także uzyskiwanie zniżki opcji subskrypcji wszelkiego rodzaju. SCE ALTINA zajmuje się udzielaniem dotacji i pożyczek, w szczególności na finansowanie ekologicznej energii, ochrony klimatu i ochrony środowiska, inwestycje w środki mieszkaniowe i efektywne pozyskiwanie zrównoważonej energii. Spółdzielnia oferuje również swoje działania na rzecz osób trzecich, którzy nie są jej członkami.¹⁶

Kolejną na rynku niemieckim SCE jest EGEE IHR GRUNES PLUS, czyli Europejskie Stowarzyszenie Energii Odnawialnej. Przedmiotem działalności jest się współpraca członków SCE w starannie dobranych, wysoko wydajnych projektach związanych z produkcją przyjaznej dla środowiska energii. SCE EGEE deklaruje, iż wybrało taką formę prowadzenia działalności gospodarczej z powodu przejrzystych kryteriów inwestycyjnych w połączeniu z zaletami jakimi przynosi prowadzenie działalności w formie SCE. Takie rozwiązanie zapewnienia bezpieczeństwa i osiągnięcia atrakcyjnych zysków, jednocześnie przedsiębiorstwo ma trwały wkład

w zmianę sytuacji energetycznej. EGEE wybierając formę SCE podkreślało szczególne znaczenie formy spółdzielczej na rynku zarówno niemieckim jak i austriackim. Taka forma przedsiębiorstwa zdaniem EGEE jest jedną z najbezpieczniejszych form inwestycji i korporacyjnych¹⁷.

Obecnie w Polsce jedyną zarejestrowaną spółdzielnią europejską jest „Flandria” Spółdzielnia Europejska z ograniczoną odpowiedzialnością. Została ona 9.03.2011 r. wpisana do Krajowego Rejestru Sadowego przez Sąd Rejonowy w Toruniu VII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sadowego (KRS 0000380167). Jej siedziba znajduje się w Toruniu. Można zatem stwierdzić, że data 09.03.2011 r. jest początkiem realnego rozwoju formy spółdzielni europejskiej w Polsce¹⁸.

Flandria Spółdzielnia Europejska z o.o. powstała z inicjatywy Stowarzyszenia Wzajemnej Pomocy Flandria, Fundacji Wzajemnej Pomocy i ich belgijskich partnerów: Escapo, De Lindeboom i Nationaal Hulpfonds. SCE Flandria jest, zgodnie ze swoim statutem, organizacją non profit, której podstawowym zadaniem jest prowadzenie i wspieranie działań członków Spółdzielni na rzecz ochrony zdrowia, w celu osiągnięcia wzajemnych korzyści, wynikających z prowadzonej działalności gospodarczej, realizując zasady spółdzielcze w wymiarze transgranicznym.

W celu pokrycia kosztów realizacji celów statutowych Flandria prowadzi sieć sklepów medycznych oraz wypożyczalni sprzętu medycznego, a także apteki społeczne. Wartość subskrybowanego kapitału SCE Flandria w chwili rejestracji wyniosła 955.000 zł.

Zakończenie

Mimo ogromnej popularności spółdzielni na rynku wspólnotowym, SCE jest stosunkowo rzadko wybraną formą prowadzenia działalności gospodarczej. Oceniając instytucję SCE należy mieć świadomość, że wybieranie tej formy prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorców związane jest z chęcią prowadzenia działalności gospodarczej o charakterze transgranicznym, o specyficznej wspólnotowej naturze, czym nie wszyscy przedsiębiorcy są zainteresowani. Tego typu działalność będzie także związana z koniecznością spełnienia szeregu dodatkowych wymagań formalnych, co również doprowadzi do zniechęcenia części przedsiębiorców do podjęcia lub przekształcenia swojej działalności gospodarczej w formę SCE.

Na podstawie obserwacji rozwoju tej instytucji można dojść do wniosku, że budzi ona głównie zainteresowanie małych i średnich przedsiębiorców na rynkach krajów, gdzie pozycja spółdzielni jest mocna, a forma prawna samej spółdzielni na rynku dominująca lub co najmniej dobrze znana w społeczeństwie. Należy docenić korzyści płynące z wyboru tej formy organizacyjno-prawnej. Wyposażono ją w instrumenty prawne, pozwalające rozwijać działalność transgraniczną, których nie mogła zapewnić forma spółki akcyjnej, ani europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych¹⁹. Do

tej pory w większości ustawodawstw zmiana siedziby statutowej związana była z koniecznością rozwiązania spółki, lub spełnieniem szeregu warunków²⁰. Badając charakter prawny SCE na gruncie prawa polskiego należy niewątpliwie stwierdzić, że należy określić ją jako osobę prawną prawa prywatnego typu korporacyjnego, posiadającą osobowość prawną, zrzeszającą osoby fizyczne, osoby prawne, ułomne osoby prawne, mogącą realizować cele gospodarcze lub niegospodarcze o kapitale podzielonym na udziały, powołaną, by zaspokajać potrzeby jej członków lub wspierać ich działalność gospodarczą, a także społeczną na terenie co najmniej dwóch państw członkowskich, do której mają zastosowanie przepisy prawa wspólnotowego, prawa krajowego w zakresie właściwym dla SCE, prawa spółdzielczego oraz przepisów dotyczących spółki akcyjnej²¹.

Doktryna²² stoi na stanowisku, że spółdzielnia europejska jest spółką w rozumieniu art. 44 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. Takie rozumienie jednak może budzić wątpliwości czy spółdzielnię europejską można zdefiniować jako przedsiębiorcę w sensie ekonomicznym. Jak podnosi bowiem H. Cioch²³ SCE łączy w sobie cechy nie tylko spółdzielni oraz spółek, ale także stowarzyszeń. Ze względu na realizację celów niegospodarczych autor zalicza niektóre SCE do organizacji pozarządowych lub pożytku publicznego²⁴. Nie sposób nie zgodzić się z tym poglądem H. Ciocha. M. Wrzolek-Romańczuk²⁵ stoi na stanowisku, że SCE jest typem spółdzielni o specyficznych cechach. Niewątpliwie trzeba podkreślić odrębność SCE jako nowego rodzaju przedsiębiorstwa.

SCE bliżej jest jednak do spółek handlowych, niż spółdzielni szczebla podstawowego. Powoduje to chociażby sama konstrukcja rozporządzenia o SCE, która jest bardzo podob-

na do konstrukcji i treści rozporządzenia o Spółce Europejskiej. Kapitał subskrybowany SCE jest zmienny, to jednak inne przepisy tego rozporządzenia świadczą o rozwiązaniach zaczerpniętych ze spółki akcyjnej²⁶. Z natury swojej SCE posiada również statut przedsiębiorcy i przeznaczony jest do prowadzenia działalności gospodarczej. Kolejną istotną cechą zaczerpniętą z rozwiązania znanych w spółkach handlowych jest zwolnienie członków spółdzielni z odpowiedzialności osobistej za zobowiązania SCE podobnie jak akcjonariusz spółki akcyjnej²⁷. Sama konstrukcja modelu zarządzania również jest rozwiązaniem akcentującym gospodarczy charakter tego podmiotu. Należy zaznaczyć również, iż podobnie jak w spółkach osobowych występuje w SCE prymat osoby nad kapitałem. Mimo posiadania własnych cech typologicznych SCE będzie nawiązywała niewątpliwie samą swoją ideą do zasad roczdelskich²⁸, które nadają spółdzielni specyficzny, jak na twór gospodarczy, kształt. Mimo, że SCE posiada wyraźniej zarysowane cechy spółek prawa handlowego, to widać w niej ewidentnie cechy spółdzielni. Dokonując kompletnej analizy SCE nie sposób pominąć rozwiązań związanych z partycypacją pracowniczą. Są one w pełni unikatowe w stosunku do krajowych rozwiązań prawa spółek handlowych oraz prawa spółdzielczego. Niewątpliwie jednak wpisują się bardziej w idee spółdzielczości. Bez wątplenia określenie istoty SCE stanie się przedmiotem pogłębionych rozważań doktryny w miarę wzrostu popularności tej formy gospodarczej, a także rozwoju transgranicznej przedsiębiorczości na terenie różnych państw członkowskich.

Specjalne podziękowania dla Pana Dra. Grzegorza Wolaka adiunkta w Katedrze Prawa Prywatnego Wydziału Zamiejscowego Prawa i Nauk o Gospodarce KUL w Stalowej Woli za pomoc i opiekę naukową przy pisaniu artykułu.

20 W. Klyta, Siedziba osoby prawnej, KPP 2001, nr 3, s. 492 i n.
21 R. Pakla, Rozwój European Cooperative Society w Polsce, Jurysta nr.5, s.4.
22 R. Trzaskowski, Spółdzielnia Europejska, Warszawa 2004, s.22.
23 H. Cioch, Prawo Spółdzielcze, Warszawa 2011, s.184.
24 Ibidem.
25 M. Wrzolek-Romańczuk, Rozporządzenie w sprawie statutu dla spółdzielni europejskiej, Zeszyty Naukowe WWSE 2003, nr 27, s.26-27.
26 A. Szumański, Spółdzielnia Europejska z perspektywy polskiego prawa spółek, Spółdzielnia Europejska- szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie, Warszawa 2008, s.46
27 Ibidem, s. 38
28 Jako założycieli ruchu spółdzielczego należy uważać pionierów roczdelskich. Ugrupowanie to założyło jedną z pierwszych spółdzielni. Pełna nazwa stowarzyszenia brzmiała: *Rochdale Society of Equitable Pioneers*. Rzemieślnicy postanowili współdziałać by poprawić swoją sytuację ekonomiczną, po przez zebranie kapitału potrzebnego do rozpoczęcia swojej własnej działalności. Zaskutkowało to otwarciem niewielkiego sklepu, w którym początkowo sprzedawano podstawowe produkty spożywcze. Pionierzy w ten sposób ominieli pośredników i sprzedawali produkty po umiarkowanych cenach rynkowych. W roku 1937 Międzynarodowy Kongres Spółdzielczy w Paryżu uznał za konieczne uznanie podstawowych zasad, którymi powinna się kierować organizacja społeczna nosząca miano spółdzielni, zob. szerzej: H. Cioch, Prawo Spółdzielcze, Warszawa 2011, A. Bilewicz, Kooperacja znów rośnie, <http://publica.pl/teksty/kooperacja-znow-rosnie> (stan na 14.02.2011 r.)

12 E. Wojtaszek- Mik, C. Mik, Unia Europejska. Wspólnota Europejska. Zbiór dokumentów, Zakamycze 2005 r. s.48.
13 J. Jankowski, Spółdzielnia Europejska-szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie, Warszawa 2008, s.8.
14 Colruyt (Belgia), CONAD (Włochy), Coop (Szwajcaria) i REWE (Niemcy).
15 A. Piechowski, Spółdzielnie w polityce Unii Europejskiej i państw członkowskich [w:] Spółdzielnia Europejska: Geneza, Stan Prawny, Możliwości Tworzenia, Warszawa 2006, s.29.
16 Dane pochodzą ze strony ALTINA Global Network SCE - <http://www.altina24.de/>.
17 Dane pochodzą z EGEE - Europäische Genossenschaft für Erneuerbare Energien SCE - [egee.eu](http://www.egee.eu).
18 R. Pakla, Rozwój European Cooperative Society w Polsce, Jurysta nr.5, s.3.
19 M. Piotrowska, Spółdzielnia europejska - zarys zagadnienia, Edukacja Prawnicza 2007, nr 5.

Impressum



Herausgeber Deutsch-Polnische Juristen-Vereinigung e.V., Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu, Verlag de-iure-pl Regensburg

Schriftleitung Dr. Ewa Tuora-Schwierskott, LL.M., schwierskott@dpjv.de oder redaktion@dpjz.de, Tel +49 (0) 941 567 207, Fax +49 (0) 941 567 208

Redaktion Dr. Paweł Kuczma (PWSZ Wałbrzych), Dr. Agnieszka Malicka (Universität Wrocław), Dr. Jan Schürmann, Sascha Tamim Asfandiar, RA Michał Rejniewicz, Fabian Michl

Wissenschaftlicher Beirat Prof. Dr. Gerrit Manssen (Universität Regensburg), Dr. Peter Diedrich, Dr. Paweł Kuczma (PWSZ Wałbrzych), Dr. Agnieszka Malicka (Universität Wrocław), Dr. Bartosz Skwara (Universität Legnica), Dr. Katarzyna Styrna-Bartmann

Verlag und Anzeigenverwaltung Sascha Tamim Asfandiar Deutsch-Polnische Juristen-Vereinigung e.V. Littenstraße 11, 10179 Berlin

Vertrieb Deutsch-Polnische Juristen-Vereinigung e.V. Littenstraße 11, 10117 Berlin, www.dpjz.de

Satz & Gestaltung Designklub – André Schulz, www.designklub.de, info@designklub.de

Erscheinungsweise 4 x jährlich

Bezugspreis Einzelheft 14,90 €, jeweils inklusive MwSt. zzgl. Versandkosten (4,00 € Inland / 9,90 € Ausland) Jahresabonnement 45,00 €

Vorzugspreis Mitglieder der Deutsch-Polnischen Juristen-Vereinigung e.V. gegen Nachweis der Entrichtung des Mitgliederbeitrages bekommen das Heft unentgeltlich.

Anzeigenformate und Grundpreise 1/1 Seite 350,00 €, ½ Seite 200,00 €, 1/1 Seite U3 450,00 €, Rubrikanzeigen 35,00 €

Bildquellen G10ck, shutterstock.com (Titel), istockphoto.com, DPJV e.V., shutterstock.com, fotolia.com

Urheberrecht Die Zeitschrift und die in ihr enthaltenen Aufsätze, Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Sie dürfen ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Vereinigung und des Verlages weder vollständig noch in Teilen vervielfältigt werden. Dies gilt auch für Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Zurverfügungstellung in elektronischer Form. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion bzw. der Herausgeber wieder.

Manuskripte Der Verlag haftet nicht für Manuskripte, die unverlangt eingereicht werden. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn Rückporto beigefügt ist. Die Annahme zur Veröffentlichung muss schriftlich erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online oder offline ohne zusätzliche Vergütung. Nach Ablauf eines Jahres kann der Autor anderen Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung erteilen; das Recht an der elektronischen Version verbleibt beim Verlag.

Bitte beachten Sie, dass die Inhalte lediglich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt werden. Sie können auf keinen Fall die Beratung durch einen Rechtsanwalt ersetzen. Sollten Sie einen Rechtsanwalt suchen, empfehlen wir die Spezialistenkartei der DPJV unter www.dpjv.de. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Aktualität der Inhalte. Bitte vergewissern Sie sich vor der Benutzung darüber, ob inzwischen Gesetzesänderungen in Kraft getreten sind. Die Inhalte unterliegen dem urheberrechtlichen Schutz. Bearbeitung und Umgestaltung sowie und Verwertung (Vervielfältigung, Verbreitung, öffentliche Zugänglichmachung, Bereithalten zum Abruf usw.) sind nur mit ausdrücklicher Zustimmung zulässig.

DE IURE PL

Fachverlag und Übersetzungsservice



Strafprozessordnung (ohne Militärteil)
Rechtsstand: April 2011
Dr. Ewa Schwierskott-Matheson
Preis: 39,99 €



Polnisches Strafgesetzbuch
Rechtsstand Juni 2011
Dr. Ewa Schwierskott-Matheson
Preis: 42,99 €



Polnisches Internationales Privatrecht
Rechtsstand Juli 2011
Dr. Ewa Schwierskott-Matheson
Preis: 19,99 €



Polnisches Zivilgesetzbuch mit Einführung
Rechtsstand: April 2012
Patricia Elbers, Robert Siwik
Preis: 45,99 €



Übungen in deutscher und polnischer Rechtssprache
Ewa Schwierskott-Matheson, Agnieszka Malicka
Preis: 19,99 €



Sammlung der polnischen Baugesetzen mit Einführung
Dr. Peter von Feldmann, Agnieszka Malicka
Preis: 35,99 €



Deutsches Strafgesetzbuch
Ewa Schwierskott-Matheson
Rechtsstand: Januar 2013
Preis: 39,99 €



Sicherungs- und Zwangsvollstreckungsverfahren
Dr. Arkadiusz Wowerka
Rechtsstand: Februar 2013
Preis: 39,99 €

POLNISCHE ÜBERSETZUNG VON § 1-432 BGB AB AUGUST 2014 ERHÄLTlich.

Diese Titel sind Teil unserer Übersetzungsreihe von polnischen und deutschen Gesetzen. Renommierte Autoren, die über ein hohes sprachliches Niveau und profunde Sachkenntnis verfügen, garantieren für die Qualität dieser Serie.

www.de-iure-pl.org

BILINGUAL
POLNISCH-DEUTSCH



Uniwersytet
Wrocławski



DPJV

Deutsch-Polnische
Juristen-Vereinigung e.V.



**JETZT
BEWERBEN
FÜR
2014/15**

Deutsch-Polnische Rechtsschule
Wrocław – Berlin